



EFEK DARI PERSONALITAS, REMUNERASI DAN TEMPAT KERJA TERHADAP KETAATAN KERJA MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI INTERVENING STUDI BANK SYARIAH INDONESIA KABUPATEN DEMAK

Aditya Angger Wibowo

Universitas Safin Pati

aditya_angger@usp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menggunakan dua variabel endogen (semangat kerja dan ketaatan kerja) dan tiga variabel eksogen (personalitas, remunerasi, dan tempat kerja) untuk melihat bagaimana personalitas, remunerasi, dan tempat kerja berpengaruh terhadap ketaatan kerja. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui metode kuesioner. Selain itu, metode purposive random sampling digunakan untuk mengumpulkan sampel dari 107 responden. Model Persamaan Struktural, yang dioperasikan oleh program AMOS, digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa personalitas memiliki dampak positif dan signifikansi pada ketaatan kerja di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak; remunerasi memiliki dampak positif dan signifikansi pada ketaatan kerja di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak; tempat kerja memiliki dampak positif dan signifikansi pada ketaatan kerja di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak; dan personalitas memiliki dampak positif dan signifikansi pada semangat kerja di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak. Semangat kerja belum mempengaruhi ketaatan kerja di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak. Semangat kerja belum mempengaruhi remunerasi dan tempat kerja pada ketaatan kerja di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak.

Kata kunci: Personalitas, Remunerasi, Tempat Kerja, Ketaatan Kerja, Semangat Kerja

Abstract

This study uses two endogenous variables (morale and work compliance) and three exogenous variables (personality, remuneration, and workplace) to see how personality, remuneration, and workplace affect work compliance. Data for this study was collected through the questionnaire method. In addition, purposive random sampling method was used to collect a sample of 107 respondents. Structural Equation Model, operated by AMOS program, was used to analyse the data. The results showed that personality has a positive and significant impact on work obedience in Bank Syariah Indonesia Demak Regency; remuneration has a positive and significant impact on work obedience in Bank Syariah Indonesia Demak Regency; workplace has a positive and significant impact on work obedience in Bank Syariah Indonesia Demak Regency; and personality has a positive and significant impact on morale in

Bank Syariah Indonesia Demak Regency. Work morale has not influenced work obedience at Bank Syariah Indonesia Demak Regency. Work enthusiasm has not yet influenced remuneration and workplace on work obedience at Bank Syariah Indonesia Demak Regency.

Keyword : Personality, Remuneration, Workplace, Work Obedience, Work Spirit.

PENDAHULUAN

Sumber daya diperlukan untuk setiap bisnis agar dapat mencapai tujuannya. Karena manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi, SDM ialah aset perusahaan dan kekayaan aktiva perusahaan dan yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi perusahaan (Ardana, 2017:4). Untuk perusahaan untuk beroperasi, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan ketaatan yang tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia mengakui bahwa kemampuan karyawan sangat penting untuk produktivitas dan efisiensi pekerjaan (Nongkeng, 2017:86). Menurut pendapat serupa (Voon et al., 2017:66), karyawan adalah aset paling berharga bagi sebuah organisasi, dan perusahaan harus memiliki pemimpin yang mampu mendorong karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dapat berusaha untuk mendorong setiap pekerja seoptimal mungkin dan mempertahankan mereka untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Kabene, 2017:64). Bekerja tidak hanya untuk mendapatkan uang dan menjadi kaya, tetapi juga untuk mematuhi peraturan di tempat kerja. Perusahaan mempekerjakan karyawan dengan harapan mereka dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan berkomitmen untuk kemajuan perusahaan. Istijanto (2018) menyatakan bahwa loyalitas dan kesetiaan adalah cara karyawan menunjukkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan yang setia akan berusaha keras dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya, apapun yang mereka dapatkan. Poerwadarminta (2017:66) menyatakan bahwa ketaatan kerja dapat didefinisikan sebagai ketaatan kerja, pengabdian kerja, dan keyakinan kerja yang diberikan pegawai dan arahnya ditujukan untuk perusahaan dan lembaga bersama dengan rasa cinta kasih kerja dan tanggung jawab kerja untuk selalu berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang baik, termasuk juga personalitas contohnya umur, masa kerjanya, gender, jenjang pendidikan, prestasi, ras, dan sifat personalitas seseorang adalah salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya loyalitas kerja (Steers & Porter, 2017:64). Personalitas yang dibawa oleh setiap orang ke dalam struktur organisasi, termasuk kemampuan, keyakinan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman sebelumnya. Ini semua sifat yang dimiliki seseorang, dan sifat-sifat ini akan beradaptasi dengan lingkungan baru, yaitu organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi, karena setiap orang memiliki karakteristik unik. Ketaatan kerja tidak menjamin masa depan seseorang dalam organisasi. Selain itu, manajer menggunakan penilaian subjektif yang didasarkan pada pertimbangan.

Remunerasi, menurut Bangun (2017:255), adalah salah satu faktor penting dan sangat penting bagi banyak perusahaan untuk mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagaimana dinyatakan oleh Fajar dan Heru (2019), remunerasi mencakup semua remunerasi dari sumber luar yang diterima oleh karyawan, termasuk upah atau gaji, insentif, dan sejumlah tunjangan. Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak memberikan remunerasi finansial kepada karyawannya, termasuk gaji pokok bulanan dan bonus bulanan, tunjangan makan pegawai, THR, BPJS untuk pegawai dan keluarga mereka, remunerasi lembur, remunerasi cuti tahunan, tempat parkir khusus pegawai dan juga kost khusus untuk pegawai yang domisilinya luar kota. Setiap bulan, pegawai menerima remunerasi berupa gaji dan bonus, yang terdiri dari bonus bulanan dan tunjangan makan. Selain itu, remunerasi non-finansial terdiri dari pengembangan diri, seperti program pelatihan dan pengembangan, penghargaan, dan yang berkaitan dengan tempat kerja, seperti lingkungan kerja yang menyenangkan dan rekan kerja yang baik. Selain pelatihan di tempat kerja, karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan memenuhi syarat dan kriteria untuk naik jabatan. Karyawan yang berprestasi dan yang telah bekerja lama juga diberi penghargaan untuk pengembangan diri. Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan tindakan yang berkaitan dengan MSDM ialah proses penyediaan, peningkatan, pemberian remunerasi, mengkoordinasikan, pendidikan, dan pemberhentian SDM untuk mencapai berbagai tujuan – tujuan yang terkait dengan personalitas,

organisasi, dan juga masyarakat (Edwin B. Flippo 2018:86). MSDM atau juga manajemen personalia ialah istilah untuk memproses manajemen yang diterapkan pada pegawai perusahaan. Divisi manajemen yang disebut MSDM mempelajari akan hubungan manajemen manusia dan peran manajemen manusia di dalam organisasi perusahaan. Maka dari itu MSDM ialah ilmu, seni yang mengatur hubungan akan manusia dan peran tenaga kerja manusia agar mereka dapat membantu perusahaan, pegawai, lingkungan dan masyarakat dengan cara yang efisien dan efektif. Orang-orang yang bekerja untuk perusahaan adalah komponen MSDM. Oleh karena itu, topik penelitian MSDM ini hanya berkaitan dengan tenaga kerja manusia (Hasibuan, 2020:11). Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian balasan jasa kepada anggota organisasi atau kelompok bekerja dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Selain itu, MSDM berhubungan dengan akan desain dan juga implementasinya sistem perencanaan, juga penyusunan personalia, selalu memikirkan pengembangan karyawan, fokus evaluasi karir pegawai, remunerasi pegawai, hubungan komunikasi pegawai yang lancar, dan juga tidak lupa akan pengelolaan karir (Henry Simamora, 2019:57). Menurut M. Manullang (2021:199), MSDM ialah seni atau ilmu pengadaan personalia, pengembangan manusia, dan pemanfaatan SDM yang arah tujuannya perusahaan untuk selalu dapat direalisasikan secara efektif dan efisien, dan juga mempunyai kegairahan bekerja di semua bagian atau divisi pekerjaan sehingga kemajuan bisa dan dapat ditingkatkan. Untuk selalu memastikan akan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien organisasi berfikir bagaimana cara untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, MSDM sendiri juga merupakan pembentukan sistem formal dalam sebuah organisasi perusahaan atau lembaga (Mathis dan Jackson, 2017:4). Gary Dessler (2018) mendefinisikan MSDM sebagai sebuah kebijakan yang selalu mengatur elemen orang atau manusia dari posisi manajerial seperti rekrutmen pekerja, seleksi pekerja, pendidikan pekerja, remunerasi pekerja, dan evaluasi pekerja. Fokus penelitian akan MSDM ialah tenaga kerja manusia yang selalu diatur menurut aturan, urutan fungsinya agar dapat dengan efektif dan efisien dalam memenuhi visi dan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat sekitar perusahaan. Pegawai selalu terlibat dalam kegiatan perusahaan seperti mereka merencanakan, melakukan, dan berpartisipasi dalam kemajuan perusahaan.

Teori Personalitas

Personalitas adalah proses psikologi yang memengaruhi perilaku seseorang saat membeli, mengonsumsi, dan selalu menerima akan barang atau jasa beserta pengalamannya. Salah satu faktor internalnya atau interpersonalnya yang akan bertanggung jawab atas personalitas memengaruhi perilaku pada seseorang. Personalitas terdiri dari umur, jenis, gender, jenjang pendidikan, status akan perkawinan dan juga masa kerja pegawai dalam perusahaan (Robbins, 2017:59). Serangkaian pemikiran personalitas bertujuan untuk menentukan atribut tugas seseorang, bagaimana atribut ini bergabung untuk membentuk individu yang berbeda, dan hubungan antara atribut ini dan kepuasan dan kesetiaan karyawan. Teori model personalitas, Teori Atribut Tugas Wajib, dan Teori Pemrosesan Informasi Sosial adalah tiga teori personalitas yang paling penting (Robbins, 2004:66). Menurut definisi di atas, personalitas adalah orang-orang yang menganggap pekerjaan mereka sangat penting bagi perusahaan dan memiliki tingkat variasi ketrampilan yang tinggi (Robbins, 2017:69). Karyawan yang memiliki tingkat otonomi yang tinggi akan merasa lebih bertanggung jawab dan lebih memahami posisi mereka dengan lebih baik jika mereka menerima umpan balik yang memadai. Selain itu, rasa keberartian, tanggung jawab, dan pemahaman tentang apa yang mereka lakukan berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja mereka. Kemungkinan bahwa karyawan akan lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka meningkat seiring dengan tingkat kelima karakteristik tugas yang dimiliki seseorang.

Hubungan antara ketaatan kerja dan umur sangat erat, karena ada keyakinan yang meluas bahwa ketaatan kerja merosot seiring bertambahnya usia. Selain itu, karyawan yang lebih tua dianggap tidak luwes dan tidak menyukai teknologi baru. Namun, karyawan yang lebih muda memiliki banyak keuntungan, sebagai pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas. Mereka diharapkan kuat secara fisik, jadi mereka harus bekerja keras. Mereka biasanya tidak menikah atau memiliki anak yang sedikit. Namun, dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua, karyawan muda biasanya kurang disiplin, kurang bertanggung

jawab, dan lebih sering berpindah pekerjaan. Menurut pemikiran Alex S. Nitisemito, 2013:104. Pegawai yang berumur tua akan cenderung berhenti kerja karena masa kerjanya yang lebih panjang dan lebih lama, kecenderungan memberikan salary tinggi, liburan lama dan tunjangan akan pensiun menarik untuk senioritasnya. Setidaknya dengan umur 60 tahun, sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan umur. Karyawan profesional cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka seiring bertambahnya usia, sedangkan karyawan nonprofesional cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka selama bekerja di perusahaan dan kemudian kecenderungan selalu meningkat dari tahun ke tahun. Perbedaan diantara laki – laki dan perempuan akan hal kemampuan memecahkan masalah pekerjaan, kemampuan analisa pekerjaan, dorongan kompetitif pekerjaan, semangat kerja, bersosialisasi, dan tekad akan belajar hal yang baru. Tapi wanita lebih siap untuk mengikuti perintah, menurut penelitian psikologi (Robbins, 2018:51). Selain itu, pria lebih agresif dan memiliki peluang yang lebih besar untuk sukses daripada wanita. Masa kerja tampaknya lebih puas ketika usia dan waktu kerja terpisah. pekerjaan daripada usia (Robbins, 2018:79).

Karyawan biasanya lebih puas dengan tempat kerja mereka jika mereka bekerja untuk waktu yang lama. Ini adalah hasil dari waktu yang lama mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka, yang membuat mereka merasa nyaman di tempat kerja mereka. Peraturan tentang jaminan hidup di hari tua yang dibuat oleh institusi atau kelompok dapat menyebabkan faktor tambahan (Robert kreitner, Angelo Kinicki, 2014:86). Pola pikir yang berdampak pada kepuasan kerja berkorelasi positif dengan tingkat pendidikan seseorang (Robert Kreitner, Angelo Kinicki, 2014:87). Sebagian orang berpendapat bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan tingkat pendidikan (Kenneth N. Wexley, Gary A. Yuki, 2014:26). Hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan tingkat pendidikan tidak ditemukan (Adib Farchan, 2015:24). Pekerja berpendidikan tinggi sangat puas dengan tempat kerja mereka (Moh. As'ad, 2014:79). Menurut Lembaga Demografi FE UI (2020). Perkawinan ialah ikatan lahir batin anatar seorang laki - laki dan seorang perempuan untuk membentuk keluarga yang bahagia dan kekal abadi berdasar Ketuhanan Yang Maha Esa. Menurut Kamus Sosiologi, Soerjono Soekanto menggambarkan perkawinan sebagai ikatan hukum antara seorang pria dan wanita yang memberikan hak dan kewajiban kepada keduanya dan keturunannya.

Sebuah studi menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih sedikit absen, dan lebih sedikit pergantian daripada rekan kerja yang bujangan. Pekerjaan yang tetap dapat menjadi lebih penting dan berharga jika digabungkan dengan pernikahan (Robbins, 2017:64). Berdasarkan pengertian sebelumnya tentang personalitas, dapat disimpulkan bahwa personalitas adalah proses psikologis yang mempengaruhi seseorang. Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja di perusahaan adalah beberapa faktor yang mempengaruhi personalitas. Perkawinan, menurut pendapat Soerjono Soekanto dalam Kamus Sosiologi, adalah ikatan legal antara seorang pria dan wanita yang memberikan hak dan kewajiban kepada keduanya dan keturunannya. Sebuah studi menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih sedikit absen, dan lebih sedikit pergantian daripada rekan kerja yang bujangan. Pekerjaan yang tetap dapat menjadi lebih penting dan berharga jika digabungkan dengan pernikahan (Robbins, 2017:64). Berdasarkan pengertian sebelumnya tentang personalitas, dapat disimpulkan bahwa personalitas adalah proses psikologis yang mempengaruhi seseorang. Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja di perusahaan adalah beberapa faktor yang mempengaruhi personalitas.

Indikator personalitas, menurut teori Path-Goal, terdiri dari dua kemampuan yaitu kemampuan akan fisik dan kemampuan akan intelektual. Kemampuan akan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas - aktivis mental tertentu contohnya seperti pemahaman akan lisan, kefasihan akan berekspresi, belajar akan penalaran induktif atau deduktif, dan lainnya, dikenal sebagai kemampuan personalitas intelektual menurut pemikiran Herianus Peoni, 2018:76. Selain itu, perspektif seseorang dapat didefinisikan sebagai kecenderungan mereka untuk bertindak personalitas dan menjadi sesuatu yang ada di mereka itu pula dengan cara yang positifnya dan negatifnya. Berbeda perilaku seseorang dalam interaksi dengan orang lain, atasan atau lingkungannya akan mencerminkan sikapnya. Gibson (2017) menyatakan bahwa kemampuan adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas yang terkait dengan pekerjaan

mereka. Value personalitas didasarkan pada job yang bagus, bisa dinikmati, komunikasi hubungan dengan orang lain lancar, pengembangan intelektual pegawai, dan waktu untuk menguntungkan atau tidak menguntungkan hal-hal, orang, atau peristiwa. Bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya, berkomunikasi kelompok kerjanya, penyediannya kerja dan organisasi perusahaan ialah fokus penelitian yang dilakukan. Minat juga bisa dikenal sebagai ketertarikan akan sikap yang menjadikan personalitas senang akan situasi dan ide tertentu. Perasaan senang muncul setelah itu, dan orang cenderung mencari objek yang disenangi itu. Salah satu faktor yang menentukan seberapa cocok seseorang dengan pekerjaannya adalah pola minat mereka. Rasa ingin tahu seseorang terhadap jenis pekerjaan mereka juga berbeda.

Teori Remunerasi.

Remunerasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan atas kontribusi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, baik secara finansial maupun non-finansial (Tulus dalam Lieke 2017:4). Namun, ada yang berpendapat bahwa, selain keuntungan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja, kompensasi mencakup segala jenis balas jasa finansial dan pelayanan yang nyata (Milkovich dan Newman). salah satu jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja mereka. Remunerasi yang positif sangat penting bagi organisasi dan karyawan (Almigo, 2021:89). Remunerasi yang tepat dan teratur akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, jika remunerasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai atau tidak memadai, maka prestasi kerja akan menurun. Dengan demikian, remunerasi sering diistilahkan dengan upah dalam beberapa karya ilmiah. Salah satu bentuk kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas kinerja mereka di tempat kerja adalah remunerasi. Karyawan yang berdedikasi untuk organisasi akan menerima kompensasi yang mencakup manfaat finansial dan non-finansial (Griffin, 2021:433). Salah satu hal yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka untuk perusahaan adalah kompensasi. Ini adalah salah satu tindakan dari manajemen sumber daya manusia, dan mencakup berbagai macam penghargaan kepada individu sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi (Rivai dan Sagala, 2017:742). Semua orang di perusahaan harus bekerja sama. Bos memberikan dorongan kerja dan semangat yang tinggi agar karyawan lebih setia. Perusahaan harus mempertimbangkan remunerasi selain motivasi dan semangat kerja. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang cukup untuk layanan yang mereka berikan untuk mencapai loyalitas yang baik.

Segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka disebut remunerasi (Handoko, 2019:156). Setiap jenis penghargaan yang diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas kerja mereka untuk organisasi disebut remunerasi (Slamet, 2018:262). Remunerasi harus dianggap sebanding. Hadiah uang adalah remunerasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas layanan mereka dalam kekaryawanan (Mangkunegara, 2017:84). Karena remunerasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarga mereka, kompensasi sangat penting bagi majikan maupun karyawan. Remunerasi juga menunjukkan status sosial karyawan. Standar kehidupan sangat dipengaruhi oleh tingkat penghasilan seseorang. Baik majikan maupun perusahaan menganggap remunerasi sebagai komponen penting dari kekaryawanan. Kebijakan kepegawian banyak berkaitan dengan cara membayar pegawai. Jumlah remunerasi yang diterima oleh seorang karyawan berkorelasi langsung dengan tingkat pendidikan, posisi, dan masa kerja. Oleh karena itu, penentuan kompensasi karyawan harus didasarkan pada evaluasi pada karyawan, situasi pegawai dalam bekerja, jenjang pendidikannya, posisi pegawai dalam bekerjanya, dan masa kerjanya (Mangkunegara, 2017:85). Remunerasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena tingkat remunerasi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara mereka sendiri, keluarga mereka, dan masyarakat. Tingkatan akan remunerasi pegawai dalam menentukan tingkatan kehidupan pegawai, sedang remunerasi relatif menunjukkan statusnya, martabatnya dan harganya.

Maka itu, evaluasi kerjanya pegawai, semangat kerjanya pegawai, dan kesetiaan pegawai dapat menurun secara signifikan jika karyawan merasa remunerasi mereka tidak memadai (Handoko, 2017:156). Makna setiap pembayaran uang dan setiap barang atau barang yang

digunakan sebagai remunerasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa remunerasi atau penghasilan merupakan hasil dari prestasi kerja, yang dianggap sebagai daya tarik utama bagi sebagian besar perusahaan untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Dalam memilih pekerjaan, remunerasi dan gaji dipertimbangkan karena memperoleh gaji adalah tujuan utama seseorang (Daft, 2017:175). Tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kesetiaan karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan kepada mereka. Jika perusahaan menentukan upah berdasarkan standar kehidupan normal, loyalitas karyawan akan meningkat. Ini karena pemenuhan kebutuhan dasar oleh karyawan dan keluarga mereka sangat memengaruhi loyalitas mereka (Mangkunegara, 2017: 85). Remunerasi, menurut Hersey dan Blanchard (2021), adalah sejumlah uang dan penghargaan yang baik diberikan perusahaan ataupun organisasi pada pekerjanya sebagai imbalan atas evaluasi baik bagi mereka dalam melaksanakan tugas dengan baik, melaksanakan kewajibannya, dan tanggung jawabnya yang diberikan kepada mereka. Bagi pegawai yang sudah memiliki kepercayaan diri atau keyakinan diri, motivasi utama untuk meningkatkan loyalitas adalah imbalan intrinsik.

Menurut Mangkunegara (2017:84), faktor berikut mempengaruhi kebijakan remunerasi:

1. Faktor Pemerintah: Kebijakan remunerasi karyawan perusahaan sangat dipengaruhi oleh peraturan pemerintah seperti tolok ukur gajinya minimum, pajak penghasilannya, harga bahan bakunya, biaya transportasinya, angka akan inflasi dan angka akan devaluasi.
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan: Saat perusahaan melakukan tawar menawar tentang berapa banyak uang yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya, kebijakan kompensasi juga dapat dipengaruhi. Ini terutama berlaku ketika perusahaan dalam rekrutmen pegawai kriteria sangat mahir dalam bidang tertentu yang sangat diperlukan oleh organisasi.
3. Tolok ukur LifeCost pegawai : Dalam perusahaan membuat kebijakan remunerasi pegawai, penting sekali dalam pertimbangan tolok ukur lifecost minimum pegawai. Perlunya memenuhi keperluan hidup pegawai perbulannya. Pegawai akan merasa aman karena kebutuhan dasar mereka dan keluarga mereka terpenuhi. Terpenuhi akan kebutuhan dasar hidupnya keluarga pegawai dan juga keamanan dalam bekerja di perusahaan akan bisa mungkin pegawai dalam bekerjanya penuh semangat kerja yang itu untuk pencapaian tujuan dan visi perusahaan. Studi telah memperlihatkan kalau selain ada hubungan yang positif diantara semangat kerja pegawai dan dalam mencapai visi dan misi perusahaan, dan terdapat hubungan yang kuat diantara semangat kerja pegawai dan evaluasi kinerja kerja pegawai.
4. Ukuran Perbandingan Upah: Karena ukuran perusahaan dan tingkat pendidikan karyawan mempengaruhi kebijakan remunerasi, perbandingan tingkat upah karyawan harus mempertimbangkan masa kerja, tingkat pendidikan, dan ukuran perusahaan.
5. Permintaan dan Persediaan: Dalam menentukan kebijakan remunerasi karyawan, Anda harus mempertimbangkan permintaan dan persediaan pasar. Ini berarti bahwa anda harus mempertimbangkan kondisi pasar saat ini.
6. Kemampuan Membayar: Kebijakan remunerasi karyawan harus didasarkan pada kemampuan perusahaan untuk membayar karyawan. Ini berarti bahwa kebijakan tersebut tidak boleh melampaui kemampuan perusahaan.

Tujuan pemberian upah atau remunerasi adalah sebagai berikut (Slamet, 2017:266): memenuhi kebutuhan ekonomi pekerja atau memberikan rasa aman di bidang ekonomi kepada mereka; meningkatkan penerimaan, kontribusi, dan produktivitas karyawan; meningkatkan penerimaan organisasi dengan kesuksesan finansial; dan memastikan bahwa upah dan kompensasi tetap adil dan seimbang. Sulistiyani dan Rosidah (2017:207) menyatakan bahwa remunerasi memiliki beberapa tujuan, yaitu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi (keamanan ekonomi); meningkatkan produktivitas kerja; memiliki hubungan antara remunerasi dan suksesnya organisasi SDM, sehingga perusahaan lebih mampu memberikan gaji yang tinggi, yang menunjukkan kesuksesan perusahaan, dan memikat dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi. Ada beberapa tanda remunerasi, menurut Diana Lavinia (2019), remunerasi ialah imbalan keuangan secara langsung diberikan ke pegawai berdasar akan jam kerjanya dan sejumlah barang yang dihasilkannya, banyaknya servis yang diberikannya; Insentif ialah imbalan secara langsung yang diberikannya ke pegawai disebabkan ketaatannya pada perusahaan melebihi tolok ukur minimumnya; dan remunerasi tidak langsung ialah imbalan tambahan itu

diberikan ke pegawai diluar jam bekerja pegawai. Menurut Simamora (2015:456), indikator remunerasi ialah sebagai upah atau gaji: pegawai bagian produksi dan pemeliharaan biasanya menerima upah berdasarkan tarif per jam. Gaji biasanya dihitung secara seminggu, sebulan dan setahun; Insentif ialah remunerasi tambahan yang lebih besar dari pada gaji dan upah yang diberikan perusahaan; Tunjangan ialah termasuk asuransi sehat dan pesangon, liburan yang ditanggung oleh perusahaan, mendapat program pension pegawai dan mendapat tunjangan yang terkait dengan pekerjaan pegawai; Fasilitas ialah fasilitas yang pastinya diberikan perusahaan kepada pegawainya contohnya seperti area parkir yang luas, tempat tidur yang nyaman, dan lainnya. Remunerasi ada dua jenis, menurut Suparyadi (2016:273). Remunerasi secara langsung ialah remunerasi yang selalu diberikan ke pegawai selama mereka masih bekerja untuk perusahaan. Remunerasi langsung terdiri dari dua jenis: remunerasi finansial, yang mencakup gaji, upah, dan insentif; remunerasi non keuangan, yang memberikan fasilitas kepada karyawan selama mereka bekerja untuk perusahaan. Selain itu, remunerasi tidak langsung terbagi menjadi dua kategori. Yang pertama adalah remunerasi keuangan yang mencakup pensiun penuh pegawai, pensiun dini pegawai, pesangon pegawai dan juga terdapat pensiun janda atau duda pegawai. Remunerasi non keuangan ini merupakan remunerasi secara tidak langsung diberikan ke pegawai pensiun secara penuh dan pensiun secara dini itu leawt asuransi sehat pegawai.

Teori Tempat Kerja.

Menurut definisi, tempat kerja adalah keadaan di tempat kerjanya baik secara fisiknya ataupun tidak fisiknya dan juga mendapatkan akan kesan nyaman, rasa aman, tenteram dan senang dalam bekerja. Berdasarkan teori ini, dapat dikatakan bahwa tempat kerja adalah tempat di mana karyawan bertanggung jawab untuk membuat tempat kerja yang menentramkan dan menentramkan. Semua keadaan yang terkait dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, termasuk tempat kerja fisik maupun bukan fisik (Sedarmayanti, 2017:46). Sedarmayanti (2017:46) menyatakan bahwa tempat kerja yang bukan fisik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan karena keduanya dapat mempengaruhi fisiologi dan psikologi hubungan kerja antara karyawan; hubungan antar karyawan; dan tata kerja dan adaptasi yang baik adalah beberapa contoh tempat kerja bukan fisik. Ini dimaksudkan untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman, yang akan meningkatkan semangat kerja dan menghilangkan stress yang disebabkan oleh tugas dan fungsi mereka sebagai aparatur pemerintah. Seperti yang disebutkan di atas, hubungan kerja antara bawahan dan atasan merupakan bagian dari lingkungan kerja bukan fisik. Untuk memastikan bahwa segala sesuatunya berjalan dengan lancar sesuai aturan yang ada, menunjukkan hubungan kerja yang bersifat hirarki antara atasan dan bawahan. Menurut pendapat Umar (2020:29), berkorespondensi yang baik diantara pegawai bawah dan pegawai atas kebanyakan digunakan dalam menemukan dan mendapat berita penting tentang sesuatu kegiatan dan keputusan, termasuk laporan pelaksanaan tugas; usulan anggaran; saran tentang pelaksanaan tugas; dan pendapat dan keluhan tentang pekerjaan. Oleh karena itu, terjalinnya hubungan komunikasi yang lancar dan baik akan bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat, dan tugas-tugas akan diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu. Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan pemerintah, hubungan kerja antar karyawan memerlukan kerja sama yang baik antar karyawan dan atasan mereka serta atasan dan pimpinan mereka. Dengan bekerja sama, kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik. Ini akan membuat tugas atasan tidak menjadi beban bagi karyawan. Ketika Anda memiliki kemampuan menyesuaikan diri dan tata kerja yang baik, Anda akan dapat menyelesaikan banyak masalah dan masalah pekerjaan dalam waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, mereka dapat memberikan rasa tanggung jawab kepada setiap karyawan atas pekerjaan yang mereka selesaikan. Selain itu, mereka akan memiliki kemampuan untuk melatih setiap karyawan untuk menjadi ahli di bidang mereka. Penataan pekerjaan bisa diharapkan mungkin pegawai menghindari overlapping dalam menjalankan tugas akan tanggung jawab pegawai terus menyesuaikan waktu, energi dan tempat. Para pakar juga menyatakan bahwa tata kerja yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan cepat dan karena tugas yang diberikan tentunya didasarkan pada keahlian karyawan di bidang mereka, karyawan dapat bertanggung jawab atas hasil kerja mereka (Maulana, 2017:28).

Namun, menurut Heidjrachman dan Husnan (2017:188), tata kerja yang baik berfokus pada kemampuan dan keahlian karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan membuat mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berdampak pada hasil kerja mereka. Menurut Sedarmayanti (2018:21), dua indikator tempat kerja fisik adalah penerangan, suhu udara, privasi ruang kerja, dan suara bising. Hubungan kerja antara karyawan dan rekan kerja juga merupakan indikator tempat bukan fisik. Bersih adalah salah satu ciri tempat kerja fisik, menurut Sedarmayanti (2018:28). Oleh karena itu, setiap organisasi harus memastikan bahwa lingkungan tempat kerja selalu bersih. Penerangan atau cahaya di tempat kerja sangat membantu pekerja tetap aman dan bekerja dengan lancar. Akibatnya, sangat penting bahwa penerangan atau cahaya tetap terang tetapi tidak menyilaukan. Suara bising berarti tidak ada suara yang mengganggu karyawan saat bekerja; cahaya yang tidak jelas, yang menyebabkan pekerjaan tertunda, banyak kesalahan, dan pada akhirnya kurang efisien, sehingga sulit mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, tempat yang tenang harus diprioritaskan; Gas oksigen diperlukan oleh makhluk hidup untuk bertahan hidup dan menjalankan proses metabolisme. Jika kadar oksigen dalam udara turun dan bercampur dengan gas atau bau-bauan, udara di sekitar dianggap kotor. Adanya tanaman di sekitar tempat kerja sangat penting untuk memberikan udara segar. Pelajari dan rencanakan sebaik mungkin untuk mengatur warna di tempat kerja. Sebaliknya, tata warna tidak dapat terpisah dari dekorasi. Warna sangat memengaruhi perasaan kita, jadi itu jelas. Sifat dan pengaruh warna dapat memengaruhi perasaan manusia, jadi sifat warna dapat menyebabkan orang merasa senang, sedih, atau hal-hal lainnya. Temperatur di tempat kerja adalah Setiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda dalam keadaan normal. Tubuh manusia mempunyai tata kelola ketebalan tubuh sempurna dan baik sehingga mudah beradaptasi pada pergantian di luar. Oleh karena itu penataan tempat kerja sangatlah penting sebab rancangan tempat kerja tidak cuma berkaitan outcome rancangan tempat kerja di sisi lain juga tata letaknya, tata warnanya, perlengkapannya dan lain sebagainya. Berdasar pemikiran Sedarmayanti (2018:30), tempat kerja bukan fisik memiliki 3 ciri yaitu hubungan akan harmonisnya, keamanan akan pekerjaannya, dan kesempatan akan kemajuan kerjanya.

Teori Semangat Kerja

Keberhasilan organisasi komersial dan publik sangat bergantung pada semangat kerja karyawan karena dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, komitmen karyawan, dan budaya kerja. Semangat adalah upaya untuk mendorong seseorang untuk berperilaku seperti yang kita inginkan. Ini dapat digambarkan sebagai kondisi di mana seseorang terdorong untuk melakukan tindakan tertentu untuk memenuhi suatu tujuan (Dessler, 2020). Semangat adalah pikiran dasar, dorongan, ide pokok, atau motivasi yang selalu memengaruhi tingkah laku manusia. Kecenderungan seseorang untuk terlibat dalam kegiatan yang mengarah pada suatu tujuan dikenal sebagai semangat (Morrison, 2020:53). Semangat kerja adalah kumpulan sikap dan nilai-nilai yang memiliki kekuatan untuk mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu, sesuai dengan tujuan tersebut (Veithzal Rivai, 2021: 456). Sikap dan nilai-nilai ini tidak terlihat, tetapi memberikan kekuatan untuk bertindak. Semangat sulit untuk diselidiki secara langsung karena merupakan konsep hipotesis. Meskipun semangat dan pelaksanaan berbeda, tingkah laku adalah satu-satunya cara untuk menentukan semangat. Implementasi efek ini mempunyai sejumlah aspek contohnya keilmuan, keterampilan, Spesialisasi dan keadaan semangat kerja menurut Donoghue Puline, 2020:55. Semangat kerja adalah kekuatan yang mendorong organisasi perusahaan untuk harus dan sukarela memberikan keunggulan pegawai dalam bentuknya spesialisasi atau keilmuan, tenaganya, dan temponya dalam mengatur dan mengurus macam tugas yang mewujudkan kompetensi dan untuk memenuhi komitmen yang luas untuk mencapai visi dan misi sasaran organisasi perusahaan menurut pemikiran Siagian, 2017:53.

Proses mengamati pegawai disamping itu juga memetakan personalitas pegawai dengan menunjukkan kepribadian berlandaskan arahan perbuatan pegawai yang dikenal sebagai semangat kerja. Jika petunjuk tampak berguna untuk meramalkan dan menjelaskan tingkah laku lain, petunjuk tersebut dapat dianggap dapat dipercaya (Hamalik, 2017:53). Menurut Fachrudiy Asjari (2018:14), Semangat adalah hasrat atau kemauan untuk melakukan usaha besar untuk mencapai tujuan organisasi. Indikatornya adalah kebutuhan - kebutuhan antara lain : kebutuhan fisiologis; kebutuhan keamanan dan rasa aman; kebutuhan sosial; kebutuhan harga diri; dan

kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri. Sondang P. Siagian (2020:139) menyebutkan delapan indikator semangat kerja: Daya pendorong, juga dikenal sebagai naluri, adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Namun, kebudayaan masing-masing menggunakan metode yang berbeda. Kemauan, yang didefinisikan sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu karena terpengaruh atau terstimulasi oleh sesuatu dari luar, seperti orang lain atau lingkungan, adalah contohnya. Membentuk keahlian adalah proses membangun atau mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu; kemauan menunjukkan reaksi tertentu terhadap tawaran orang lain; dan kerelaan adalah persetujuan atas permintaan orang lain untuk memenuhinya tanpa merasa terpaksa (ikhlas). Membentuk keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai keadaan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu. Melakukan tugas, baik itu hak atau kewajiban atau kekuasaan, menimbulkan tanggung jawab. Seringkali, tanggung jawab didefinisikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku dengan cara tertentu. Sebaliknya, tanggung jawab adalah sesuatu yang harus dilakukan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Contohnya, Anda akan diberikan tugas di tempat kerja Anda untuk diselesaikan. Ada juga tujuan - tujuan, yang menunjukkan situasi yang diperlukan organisasi yang memiliki maksud dalam mewujudkannya perihal untuk kurun masa yang akan datang atau masa depan di mana perusahaan berusaha mewujudkannya.

Teori Ketaatan Kerja.

Kemampuan karyawan untuk melindungi perusahaan dari individu yang tidak bertanggung jawab baik di dalam maupun di luar pekerjaan dikenal sebagai ketaatan kerja (Hasibuan, 2017:63). Pada biasanya diucapkan akan ketaatan kerja ialah suatu bentuk loyalitas dan pengabdian pegawai pada pekerjaan yang diembannya. Ketaatan kerja selalu ditanam dan selalu di semangati secara berulang – ulang ; ini bisa pula mencakup ketaatan kerja pada kerjanya, pegawai lainnya dan organisasi, oleh karena itu pada saatnya akan menciptakan kesetiakawanan yang tinggi dan juga menumbuhkan performa organisasi perusahaan. Ketaatan seorang karyawan terhadap perusahaan dapat didefinisikan sebagai ketaatan mereka terhadap perusahaan (Sudimin, 2017:6). Ketaatan kerja didefinisikan sebagai kesediaan seorang karyawan dengan semua kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu mereka untuk berpartisipasi dan mencapai tujuan perusahaan tanpa melakukan tindakan yang merugikan perusahaan selama karyawan tetap dipekerjakan. Ketaatan kerja juga didefinisikan sebagai keinginan untuk melindungi dan melindungi perusahaan (Sudimin, 2017:6). Ketaatan kerja juga dapat berarti meninggalkan atau mengkhianati orang lain ketika diperlukan (Fletcher dalam Sudimin, 2017:6). Kemampuan karyawan untuk melindungi dan membela organisasi dari pihak yang tidak bertanggung jawab menunjukkan ketaatan (Hasibuan, 2017:96). Ketaatan kerja adalah emosi psikologis yang mengikat seorang karyawan dengan perusahaannya (Meyer dan Herscovits dalam Oei, 2019:191). Ketaatan kerja adalah sikap seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara akuntabel, tertib, dan transparan (Poerwopoespito, 2021:66). Ketaatan kerja menentukan pada perjanjian kerja yaitu sejauh mana pegawai mendeskripsikan tempat kerja dan memperkuat kedudukan pegawai di organisasi perusahaan (Steers dan Porter, 2017:66). Ketaatan kerja, yang mencakup ketaatan terhadap pekerjaannya, posisinya, dan organisasi, adalah komponen yang digunakan dalam penilaian karyawan.

Di mana ketaatan ditunjukkan oleh kemampuan karyawan untuk melindungi organisasi dari individu yang tidak bertanggung jawab, baik di dalam maupun di luar pekerjaan (Hasibuan, 2017). Faktor-faktor ketaatan kerja termasuk ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan organisasi perusahaan, komitmen pekerjaan yang mulai, ketaatan kerja pada perusahaan, dan perjanjian pegawai perusahaan untuk menyelesaikan tugas. Pegawai tidak akan terlepas dari sikap kerja dan ketaatan kerja mereka saat mereka melakukan tugas mereka. Pegawai senang dengan pekerjaan mereka (Hasibuan, 2017:43). Ketaatan kerja atau kesetiaan, yang mencakup komitmen terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi, adalah komponen yang digunakan dalam penilaian karyawan. Kemampuan karyawan untuk melindungi organisasi dari individu yang tidak berwenang, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, menunjukkan ketaatan kerja ini. Ketaatan kerja karyawan adalah kunci kesuksesan suatu organisasi. Jika tingkat ketaatan kerja karyawan lebih tinggi, lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Utomo, 2017:10). Sebaliknya, jika tingkat ketaatan kerja karyawan rendah, lebih sulit bagi

perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut (Utomo, 2017:10). Ketaatan kerja tidak hanya terbentuk dalam perusahaan; ada elemen-elemen yang membentuknya. Masing-masing komponen adalah bagian dari manajemen perusahaan, dan semuanya berkaitan dengan pekerja dan perusahaan. Siswanto menyebutkan beberapa aspek ketaatan kerja yang terdapat pada seseorang (Trianasari, 2016:64), dengan fokus pada bagaimana karyawan melakukan tugas mereka. Beberapa tugas yang dilakukan oleh karyawan termasuk: Pertahankan peraturan. Setiap kebijakan yang dibuat oleh perusahaan untuk memudahkan dan mengatur cara manajemen melaksanakan tugasnya dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menghasilkan kedisiplinan yang bermanfaat bagi organisasi internal dan eksternal. Komitmen untuk perusahaan akan spesialisasi kerjanya dan pegawai melakukan pekerjaannya mempunyai dampak buat pegawai. Kecakapan pegawai dalam menjalankan kerjaan semaksimal dan tahu peduli setiap resikonya berhubungan dalam melaksanakan arahan masalah semangat kerja dan peduli berkomitmen atas efek yang terkait dengan yang sudah pegawai kerjakan terkait kemampuan untuk berkolaborasi. Jika perusahaan bekerja sama dengan orang lain, mereka dapat mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu secara mandiri.

Rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan akan mendorong mereka untuk mempertahankan dan bertanggung jawab atas perusahaan. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan ketaatan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang setia pada pekerjaan mereka akan fleksibel dalam hal akan relasi antara personalitas, yang meliputi relasi komunal antara pegawai, relasi yang harmonis antara bos dan pegawai, kondisi kerjanya, dan lancarnya komunikasi antar teman kerja.

Perusahaan harus dapat menghadapi fakta bahwa karyawannya datang untuk bekerja sama setiap hari untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menjadi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan senang hati, ini dapat dilihat dari kenyataan bahwa karyawan bekerja dengan baik dan tidak pernah menuntut lebih dari gaji pokok. Selain itu, Pambudi menyatakan bahwa ketaatan kerja atau komitmen kerja didasarkan pada lima kriteria sumber daya manusia (Utomo, 2017:18): Mereka bekerja untuk perusahaan tertentu; Karyawan tersebut memahami semua aspek operasi perusahaannya dengan baik; Mereka juga membantu mempertahankan keuntungan perusahaan; Orang-orang ini adalah aset abadi yang tidak dapat ditiru oleh pesaing; Mereka mempromosikan produk dan layanan perusahaannya, menjadikannya tempat kerja yang ideal dengan keuntungan ketaatan kerja dan masa depan yang lebih baik; dan Ketaatan kerja dapat dibentuk melalui proses psikologis individu, seperti Karyawan akan sangat taat kepada perusahaan karena memiliki kepercayaan yang kuat, menerima sepenuhnya nilai-nilai perusahaan, ketaatan terhadap aturan, komitmen yang kuat, dan selalu memberikan aura kerja positif di tempat kerja. Ketaatan kerja karyawan dapat dinilai dengan enam metrik (Saydam, 2018:75), yang meliputi: Mengikuti peraturan perusahaan saat ini; Setiap karyawan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai selalu baik, selalu tepat waktu dan selalu memberanikan mengambil resiko untuk keputusan atau tindakan yang diambil; Melakukan tugas dengan tepat waktu dan siap mengambil resiko saat melakukannya; dan saya berusaha sepenuh hati untuk menyelesaikan setiap tugas untuk kemajuan perusahaan. mengabdikan diri dengan menyumbangkan pikiran dan tenaga untuk perusahaan. Karena mereka merasa terlibat dengan perusahaan, mereka bekerja keras. Kejujuran adalah bertindak jujur untuk perusahaan baik dalam perkataan maupun perbuatan; dan memastikan bahwa apa yang dikatakan atau dilakukan sesuai dengan keadaan sebenarnya.

METODE PENELITIAN

Fokus penelitian studi adalah pegawai dan karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak. Penelitian deskriptif ini mempertimbangkan tiga variabel eksogen: personalitas, remunerasi dan tempat kerja, dan semangat kerja dan ketaatan kerja sebagai variabel intervening. Data penelitian dikumpulkan melalui metode kuesioner. Selain itu, metode purposive random sampling digunakan untuk mengumpulkan sampel dari 107 responden. Model Persamaan Struktural, yang dioperasikan oleh program AMOS, digunakan untuk menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel
Uji Validitas

| Nama variabel | Item variable | Validitas | |
|----------------|---------------|--------------------|-------------------------|
| | | Loadings estimates | Keterangan validitas(V) |
| Personalitas | X1,1 | 0,756 | V |
| | X1,2 | 0,839 | V |
| | X1,3 | 0,721 | V |
| | X1,4 | 0,688 | V |
| Remunerasi | X2,5 | 0,673 | V |
| | X2,6 | 0,693 | V |
| | X2,7 | 0,771 | V |
| | X2,8 | 0,697 | V |
| | X2,9 | 0,731 | V |
| | X2,10 | 0,763 | V |
| Tempat Kerja | X3,11 | 0,726 | V |
| | X3,12 | 0,799 | V |
| | X3,13 | 0,834 | V |
| | X3,14 | 0,808 | V |
| Semangat Kerja | Y1,15 | 0,726 | V |
| | Y1,16 | 0,731 | V |
| | Y1,17 | 0,751 | V |
| | Y1,18 | 0,766 | V |
| Ketaatan Kerja | Y2,19 | 0,769 | V |
| | Y2,20 | 0,795 | V |
| | Y2,21 | 0,747 | V |
| | Y2,22 | 0,772 | V |
| | Y2,23 | 0,686 | V |

Sumber: Data Primer yang diolah.

Uji AVE

Tabel
Uji Variance Extracted (AVE)

| Nomor | Nama variable | AVE | Nilai : 0,50 | Keterangan validitas (V) |
|-------|----------------|-------|--------------|--------------------------|
| 1 | Personalitas | 0,567 | 0,50 | V |
| 2 | Remunerasi | 0,521 | 0,50 | V |
| 3 | Tempat Kerja | 0,628 | 0,50 | V |
| 4 | Semangat Kerja | 0,553 | 0,50 | V |

| | | | | |
|---|----------------|-------|------|---|
| 5 | Ketaatan Kerja | 0,569 | 0,50 | V |
|---|----------------|-------|------|---|

Sumber: Data Primer yang diolah.

Hasil uji AVE dapat disimpulkan bahwa personalitas, remunerasi, tempat kerja, semangat kerja, dan ketaatan kerja di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak memiliki nilai AVE di atas 0,5, yang berarti bahwa variabel ekstraksi memenuhi syarat.

Uji Discriminant Validity

Tabel
Uji discriminant validity

| Nomor, | Nama variabel validity, | Value KK, | Value KO, | Value LK, | Value MO, | Value LK, |
|--------|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1. | Personalitas. | 0,753. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2. | Remunerasi. | 0,240. | 0,721. | 0 | 0 | 0 |
| 3. | Tempat kerja. | 0,609. | 0,249. | 0,792. | 0 | 0 |
| 4. | Semangat kerja. | 0,727. | 0,404. | 0,803. | 0,743. | 0 |
| 5. | Ketaatan kerja. | 0,824. | 0,570. | 0,852. | 0,973. | 0,754. |

--Sumber,: Data Primer yang diolah.

Nilai korelasi antar variabel eksogen lebih rendah daripada nilai akar kuadrat AVE, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3 di atas. Oleh karena itu, hasilnya menunjukkan bahwa uji validitas diskriminan penelitian ini telah memenuhi syarat.

Uji Reliabilitas

Tabel
Uji Reliabilitas

| Nomor | Nama variable | Nilai CR | Nilai : 0,60 | Keterangan Reliabilitas (R) |
|-------|----------------|----------|--------------|-----------------------------|
| 1 | Personalitas | 0,838 | 0,60 | Reliabilitas |
| 2 | Remunerasi | 0,931 | 0,60 | Reliabilitas |
| 3 | Tempat Kerja | 0,871 | 0,60 | Reliabilitas |
| 4 | Semangat Kerja | 0,832 | 0,60 | Reliabilitas |
| 5 | Ketaatan Kerja | 0,869 | 0,60 | Reliabilitas |

Sumber: Data Primer yang diolah.

Hasil uji reliabilitas personalitas, remunerasi, tempat kerja, semangat kerja, dan ketaatan kerja pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak menunjukkan bahwa bank tersebut dapat dikatakan reliabel dengan CR di atas nilai cut-off sebesar 0,60.

Uji Analisa Outliers

Tabel
Uji analisis-outliers

| observation number, | mahalanobis d squared, | p1, | p2, |
|---------------------|------------------------|-------|-------|
| 44 | 37,429 | 0,008 | 0,527 |
| 78 | 32,524 | 0,028 | 0,789 |
| 43 | 30,874 | 0,043 | 0,824 |
| 21 | 30,694 | 0,045 | 0,685 |
| 8 | 12,612 | 0,859 | 0,162 |
| - | - | - | - |
| - | - | - | - |
| 68 | 12,202 | 0,878 | 0,084 |
| 88 | 11,376 | 0,912 | 0,258 |

| | | | |
|----|--------|-------|-------|
| 49 | 11,226 | 0,917 | 0,205 |
|----|--------|-------|-------|

Sumber: Data Primer yang diolah.

Tabel di atas menunjukkan bahwa masih ada outlier. Untuk mengetahuinya, kita dapat menggunakan nilai mahalanobis untuk menghitung nilai Tabel Distribusi Chi-S values menghasilkan nilai 54,05 dengan derajat bebas 20, atau jumlah indikator, dan jarak mahalanobis minimal = 11,226 dan jarak mahalanobis maksimal = 37,429. jadi tidak ada outlier $37,429 < 54,05$.

Uji Goodness Of Fit variable eksogen dan variable endogen

Tabel
Goodness of Fit Indices--Variable--Eksogen

| GoF indexes | Cut-- Off values | Hasilnya dari models | Keterangannya GoF indexes |
|--|--|----------------------|---------------------------|
| x^2 – chi-squares Df = 75, | dipastikan values kecil kurang dari 95,08 | 58,558. | Good |
| Sign.Probabilitas | lebih dari 0,05. | 0,907. | Good |
| GF Indexs | lebih dari 0,90. | 0,933. | Good |
| AGF Indexs | lebih dari 0,90. | 0,904. | Good |
| Root Mean Square Error of Approximation | kurang dari 0,08. | 0,001. | Good |
| Tucker Lewis Index | lebih dari 0,95. | 1,031. | Good |
| Comparative Fit Index | lebih dari 0,95. | 1,001. | Good |
| The Minimmum sampel discrepancy function | kurang dari 2,00. | 0,792. | Good |

-sumber,: Data Primer yang diolah.

Tabel
Goodness of Fit Indices--Variabel--Endogen

| GoF indexes | Cut—Off--values | Hasilnya dari models | sKeterangannya GoF indexes |
|--|--|----------------------|----------------------------|
| x^2 – Chi-squares Df = 27, | dipastikan values kecil kurang dari 38,89 | 19,056. | Good |
| Sign.Probabilitas | lebih dari 0,05, | 0,835. | Good |
| GF Indexs | lebih dari 0,90, | 0,964. | Good |
| AGF Indexs | lebih dari 0,90, | 0,937. | Good |
| Root Mean Square Error of Approximation | kurang dari 0,08, | 0,001. | Good |
| Tucker Lewis Index | lebih dari 0,95, | 1,021. | Good |
| Comparative Fit Index | lebih dari 0,95, | 1,001. | Good |
| The Minimmum sampel discrepancy function | kurang dari 2,00, | 0,734. | Good |

-sumber,: Data Primer yang diolah.

Uji Goodness of Fit Tests

Tabel
Uji Goodness-Of-Fit Test

| GoF indexes | Cut--Off values | Hasilnya dari model | Keterangannya GoF indexes |
|----------------------------------|--|---------------------|---------------------------|
| x^2 – Chi-squares DF = 143, | dipastikan values kecil kurang dari 170,81. | 93,464. | Good |
| Sign.Probabilitas | lebih dari 0,05. | 0,998. | Good |

| | | | |
|---|-------------------|--------|------|
| GF Indexs | lebih dari 0,90. | 0,923. | Good |
| AGF Indexs | lebih dari 0,90. | 0,903. | Good |
| Root Mean Square Error of Approximation | kurang dari 0,08. | 0,001. | Good |
| Tucker Lewis Index | lebih dari 0,95. | 1,059. | Good |
| Comparative Fit Index | lebih dari 0,95. | 1,001. | Good |
| The Minimum sampel discrepancy function | kurang dari 2,00. | 0,659. | Good |

-sumber,: Data Primer yang diolah.

Pengujian Hipotesis : Regression Weights

Tabel
Pengujian Hipotesis : Regression Weights

| Nama variabel Hipotesis | | | Estimates | S.E., | C.R., | P, |
|-------------------------|------|----------------|-----------|-------|-------|-------|
| Semangat kerja | <--- | Ketaatan_kerja | 0,648 | 0,148 | 4,412 | 0,001 |
| Semangat kerja | <--- | Personalitas | 0,363 | 0,119 | 3,078 | 0,003 |
| Semangat kerja | <--- | Remunerasi | 0,231 | 0,105 | 2,213 | 0,028 |
| Ketaatan kerja | <--- | Personalitas | 0,298 | 0,105 | 2,875 | 0,005 |
| Ketaatan_kerja | <--- | Remunerasi | 0,546 | 0,175 | 3,136 | 0,003 |
| Ketaatan_kerja | <--- | Ketaatan kerja | 0,314 | 0,151 | 2,088 | 0,038 |
| Ketaatan_kerja | <--- | Kompensasi | 0,345 | 0,091 | 3,824 | 0,001 |

Sumber: Data Primer yang diolah.

Hasil dari efek langsung, efek tidak langsung, dan efek total

Tabel
Analisis efek langsung, efek tidak langsung, dan efek total

| | Efek langsungnya pada ketaatan kerja, | Efek Tidak Langsungnya pada semangat kerja, | Efek totalnya | kesimpulannya, |
|--------------|---------------------------------------|---|---------------|--|
| Personalitas | 0,264 | 0,175 | 0,438 | Semangat Kerja tidak dapat mempengaruhi hubungan antara Personalitas dan Ketaatan Kerja. |
| Remunerasi | 0,251 | 0,092 | 0,342 | Semangat Kerja belum mampu berfungsi sebagai variabel pengimbang antara Remunerasi dan Ketaatan Kerja. |
| Tempat Kerja | 0,236 | 0,267 | 0,502 | Semangat Kerja dapat memengaruhi Ketaatan Kerja dan Tempat Kerja. |

Sumber: Data Primer yang diolah.

PEMBAHASAN

Pengaruh Personalitas pada Ketaatan Kerja

Hasil penelitian personalitas berdampak positif pada ketaatan kerja di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak. Hal ini menunjukkan bahwa personalitas yang lebih tinggi memiliki dampak yang lebih besar pada ketaatan kerja. Setiap pekerja di sebuah organisasi atau perusahaan pasti memiliki personalitas yang unik. Personalitas adalah sifat atau karakter seseorang yang dibawa ke dalam suatu organisasi. Personalitas pekerja ini sangat memengaruhi ketaatan kerja mereka di perusahaan. Hasilnya menunjukkan korelasi kuat antara variabel personalitas dan ketaatan kerja. Pegawai yang selalu mematuhi aturan perusahaan adalah bukti kemampuan mereka. Pegawai yang menjalankan memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan personalitas mereka, yang berdampak pada kehadiran mereka tepat waktu di tempat kerja dan menyelesaikan pekerjaan yang harus mereka selesaikan setiap hari. Pegawai yang melakukan hal-hal dengan cara yang mencerminkan karakter mereka akan melakukan semua pekerjaan dengan sepenuh hati untuk kemajuan perusahaan. Pegawai yang memiliki minat kerja yang tinggi bekerja lebih keras untuk mengubah dunia. Hasil ini sejalan dengan teori Dyne dan Graham (2017), yang menyatakan bahwa kepribadian seseorang adalah salah satu faktor yang mempengaruhi ketaatan organisasi. Usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan adalah atribut yang membentuk karakter seorang karyawan. Sebuah model hubungan sebab-akibat dikembangkan oleh Steers (2018) yang menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Menurut Steers, ada tiga faktor yang memengaruhi ketaatan organisasi: pengalaman kerja; kepribadian pribadi (seperti kebutuhan untuk berprestasi, waktu kerja atau jabatan, dan sebagainya); dan karakteristik pekerjaan (seperti umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dan sebagainya).

Bagaimana seseorang berperilaku di tempat kerja juga dipengaruhi oleh kesetiaan mereka terhadap organisasi. Semakin lama seorang karyawan bekerja untuk suatu organisasi, menurut Robbins (2021:86), semakin besar kemungkinannya untuk menerima tugas yang lebih sulit, lebih banyak kebebasan, lebih banyak fleksibilitas, tingkat imbalan yang lebih tinggi dari sumber eksternal, dan peluang untuk menduduki posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Karyawan yang lebih tua biasanya memiliki waktu kerja yang lebih lama. Hal ini disebabkan oleh jumlah tanggungannya yang semakin meningkat, yang akan berdampak pada kesetiiaannya. Menurut Rahman (2017), personalitas adalah sifat yang menunjukkan bagaimana semangat kerja, inisiatif, kemampuan untuk menangani tugas atau memecahkan masalah, atau cara menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja yang berdampak pada semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Erna Puspitasari (2017:86), yang menemukan bahwa kepribadian memengaruhi ketaatan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Herianus Peoni menemukan dalam studi 2020 bahwa personalitas memiliki dampak positif dan signifikan terhadap ketaatan kerja karyawan, seperti yang ditemukan Indah Hardianty dalam penelitiannya tahun 2020 bahwa personalitas tidak memiliki dampak positif terhadap ketaatan kerja karyawan. Menurut Dagmara Lewicka (2020), personalitas tidak berpengaruh terhadap ketaatan kerja.

Pengaruh Remunerasi pada Ketaatan Kerja

Hasil penelitian tentang remunerasi pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak menunjukkan bahwa tingkat remunerasi yang lebih tinggi akan berdampak lebih besar pada ketaatan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan kuat antara variabel kompensasi dan ketaatan kerja. Ini ditunjukkan oleh indikator upah yang diberikan perusahaan sesuai standar UMR Kabupaten dan dampak kerja keras. Karyawan yang mencapai lebih dari target selalu menerima insentif, yang mendorong mereka untuk melakukan semua pekerjaan sepenuh hati untuk kemajuan bisnis. Jika seorang karyawan menerima pesangon sebelum batas usia kerjanya berakhir, hal itu berdampak pada apakah mereka tiba di tempat kerja tepat waktu dan menyelesaikan tugas hariannya. Uang pesangon yang diterima oleh karyawan yang meninggal dunia akan meningkatkan kesetiaan mereka dengan memberikan pikiran dan tenaga mereka kepada perusahaan. Pekerja selalu tiba tepat waktu di tempat kerja dan menyelesaikan tugas setiap hari karena fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan mereka. Semua karyawan memiliki jaminan kesehatan BPJS, yang menghasilkan mereka mengerjakan

pekerjaan mereka sepenuh hati untuk kemajuan bisnis. Sejalan dengan teori Sattar & Ahmed (2021:64), remunerasi memberikan penjelasan tentang elemen yang mempengaruhi ketaatan kerja karyawan. Dengan kata lain, kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan ketaatan kerja karyawan dapat dibuat oleh manajemen perusahaan atau organisasi. Tetapi, menurut pemikiran Steers & Porter (2019:86), ketaatan kerja akan muncul apabila karyawan merasa tercukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang terkait dengan pekerjaan mereka dan merasa nyaman bekerja untuk perusahaan tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan remunerasi, yang terdiri dari enam jenis pembayaran atau remunerasi yang diberikan kepada karyawan. Dengan kata lain, remunerasi ini akan membuat karyawan merasa cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehingga mereka dapat menunjukkan bahwa mereka benar-benar berdedikasi pada pekerjaan mereka. Penelitian remunerasi sejalan dengan penelitian Filda Adisti; Mochammad Al Musadieg (2018) menyatakan bahwa hasilnya menunjukkan bahwa karyawan lebih berkomitmen. Diana Lavinia (2019) menemukan bahwa remunerasi berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat keterlibatan karyawan, sementara Dodik Dwi Jemiyanto (2019) menemukan bahwa remunerasi berdampak negatif terhadap tingkat keterlibatan karyawan. Heryati (2017) menyatakan bahwa retensi berdampak positif tidak signifikan terhadap ketaatan kerja.

Pengaruh Tempat Kerja pada Ketaatan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan tentang tempat kerja menunjukkan bahwa berefek positif signifikan pada ketaatan kerja di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak. Ini menunjukkan bahwa tempat kerja yang lebih nyaman akan meningkatkan ketaatan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan kuat antara variabel tempat kerja dan tingkat ketaatan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh metrik yang menunjukkan bahwa penerangan di ruang kerja selalu dalam kondisi baik. Hal ini berdampak pada kemampuan perusahaan untuk selalu mematuhi peraturan perusahaan. Saat jam kerja, Anda harus hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas Anda setiap hari karena suhu udara di dalam ruangan tetap sejuk. Jika Anda memiliki ruang kerja yang tidak terganggu, Anda dapat mengabdikan diri Anda sepenuhnya untuk kemajuan perusahaan. Jika hubungan atasan dan bawahan selalu berjalan dengan baik dan rekan kerja selalu berjalan dengan baik; karena mereka merasa bagian dari perusahaan, mereka akan bekerja lebih keras. Menurut teori Sutrisno (2019), temuan ini juga dapat didefinisikan sebagai semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar seorang karyawan yang memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka di tempat kerja. Tempat kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan, serta hubungan kerja antara karyawan. Jika lingkungan kerja terjalin dengan baik baik secara fisik maupun bukan fisik, tingkat kesetiaan karyawan akan meningkat.

Kompetensi keberadaan tempat kerja juga memengaruhi tingkat ketaatan kerja karyawan. Keseluruhan alat, bahan, dan tempat kerja seseorang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerja mereka baik secara individu maupun kelompok disebut sebagai tempat kerja mereka. Organisasi harus menyediakan tempat kerja yang memadai. Tempat kerja yang baik dapat membantu pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih taat pada pekerjaan mereka (Nawawi, 2018:42). Studi sebelumnya oleh Heni Ingsiyah, Putut Haribowo, dan Isnaini Nurkhayati (2018) juga menemukan bahwa tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketaatan kerja. Studi Herianus Poeni pada tahun 2019 dan 2020 menemukan bahwa tempat kerja berdampak positif dan besar pada ketaatan kerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Aulia Arida Putri dan Youmi Abrian pada tahun 2020 menemukan bahwa tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap ketaatan kerja karyawan. Berto Kristanto Purba (2018) menyatakan bahwa pengaruh tempat kerja yang positif tidak memengaruhi ketaatan kerja.

Pengaruh Personalitas pada Semangat Kerja

Hasil penelitian tentang personalitas menunjukkan bahwa personalitas yang lebih baik akan berdampak lebih besar pada semangat kerja karyawan untuk bekerja di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak. Hasilnya menunjukkan bahwa hubungan antara variabel personalitas dan semangat kerja sangat besar. Indikator kemampuan menunjukkan bahwa

karyawan dengan kemampuan yang sesuai dengan personalitas menerima pujian yang lebih baik dari atasan atas pekerjaan mereka, yang meningkatkan semangat kerja mereka. Karyawan dengan nilai-nilai yang sesuai dengan personalitas juga merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan atas hal-hal baik juga. Orang-orang yang bekerja untuk suatu organisasi memiliki pandangan, tujuan, dan kemampuan yang berbeda. Perbedaan ini memengaruhi semangat kerja mereka. Jika karyawan menjalankan sikap yang mencerminkan tingkat personalitas mereka, mereka akan lebih bersemangat untuk mendapatkan pujian dari atasan mereka atas pekerjaan mereka. Karyawan yang bersemangat akan lebih banyak berkomunikasi dengan sesama karyawan. Disebutkan bahwa karakter memengaruhi semangat kerja. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini, orang yang memiliki kepribadian yang lebih baik memiliki ketaatan kerja yang lebih tinggi. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa keinginan untuk bertahan dan berkembang organisasi dipengaruhi oleh harapan tinggi karyawan. Personalitas memengaruhi semangat kerja (Lumbanraja, 2021:15). Ivancevich (2019) menemukan hubungan antara personalitas dan sifat antara karyawan yang memiliki perspektif yang berbeda tentang hal-hal. Dia menyatakan bahwa karyawan dengan sikap yang berbeda akan berperilaku dengan cara yang berbeda, dan mereka dengan sikap yang berbeda akan berinteraksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahannya dengan cara yang berbeda. Personalitas setiap orang berbeda-beda. Personalitas seseorang dapat ditunjukkan dalam kehidupan mereka, terutama dalam cara mereka berperilaku dan bertindak, yang berdampak pada seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Fachrud Asj'ari (2018) menemukan bahwa personalitas memiliki efek positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dalam penelitiannya tahun 2019, Herianus Peoni menyatakan bahwa semangat kerja memiliki efek positif dan signifikan. Berbeda dengan apa yang dikatakan Andy Setiawan Tri Bodroastuti (2019), yang menyatakan bahwa karakter tidak mempengaruhi semangat kerja. Personalitas tidak berdampak positif pada semangat kerja, menurut Betrics Traci Runtulalo, Joyce Lapian, dan Hendra N. Tawas (2018).

Pengaruh Remunerasi pada Semangat Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi yang lebih tinggi berdampak positif pada semangat kerja di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak. Ini menunjukkan bahwa remunerasi yang lebih tinggi akan berdampak positif pada semangat kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel remunerasi dan keinginan untuk bekerja. Ini menunjukkan bahwa jika perusahaan memberikan indikator upah sesuai standar UMR kota atau kabupaten, itu akan berdampak positif pada semangat kerja dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang mencapai lebih dari target selalu menerima insentif, yang meningkatkan semangat mereka untuk bekerja karena mereka menerima pujian dari atasan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang menerima pesangon setelah batas usia kerja mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja dan lebih bahagia. Untuk menjaga kesejahteraan karyawan, karyawan yang meninggal dunia menerima pesangon. Karena fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, perasaan karyawan menjadi lebih dihargai oleh rekan kerja dan atasan. Setiap karyawan memiliki jaminan kesehatan BPJS, yang meningkatkan semangat mereka untuk berkomunikasi sangat baik dengan rekan kerja. Keputusan hasil ini mendukung teori Dyne dan Graham (2017). Semua pekerja di sebuah organisasi atau perusahaan pasti memiliki kepribadian yang unik. Pribadi yang dibawa ke dalam suatu organisasi dikenal sebagai personalitasnya. Kesetiaan karyawan terhadap organisasi sangat dipengaruhi oleh sifat karyawan ini. disebutkan bahwa karakter seseorang adalah salah satu faktor yang mempengaruhi ketaatan organisasi. Orang-orang ini dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk umur, gender, status perkawinan, dan jumlah tanggungan mereka. Sebuah model hubungan sebab-akibat dikembangkan oleh Steers (2019) yang menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

Ada tiga, pemikiran Steers, komponen yang menentukan ketaatan organisasi. Menurut Porter dan Steers (2019:97), personalitas pribadi terdiri dari pengalaman kerja, personalitas struktural, usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin. Mereka juga termasuk personalitas pekerjaan (seperti umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dan sebagainya), dan personalitas pribadi. Kesetiaan seseorang terhadap organisasi juga dipengaruhi bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja. Pemikiran menurut Robbins

(2020:90), lebih lama seorang karyawan bekerja untuk suatu organisasi, semakin besar kemungkinannya untuk menerima tugas yang lebih kompleks dan lebih bebas, lebih banyak fleksibilitas, lebih banyak imbalan dari sumber eksternal, dan peluang yang lebih besar untuk meningkatkan karir atau posisi. Karyawan yang lebih tua biasanya memiliki waktu kerja yang lebih lama. Hal ini disebabkan oleh jumlah tanggungannya yang terus meningkat, yang akan berdampak pada ketaatannya. Insentif adalah salah satu jenis remunerasi yang diberikan kepada karyawan. Insentif adalah penghargaan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk materi. Handoko (2017:53) mengatakan bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan memberikan remunerasi finansial yang lebih besar daripada upah atau gaji dasar. Sirait (2017:59), mengatakan bahwa insentif adalah jenis remunerasi yang memiliki hubungan dengan semangat kerja, sehingga mereka harus diberikan agar karyawan lebih tersemangati untuk bekerja. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Filda Adisti dan Mochammad Al Musadieg (2018), yang menemukan bahwa remunerasi yang diterima oleh karyawan meningkatkan keinginan mereka untuk bekerja. Dalam studinya tahun 2019, Diana Lavinia menemukan bahwa remunerasi berdampak positif dan signifikan pada semangat kerja. Berbeda dengan penelitian Maya Pradita (2018), penelitian tersebut menemukan bahwa remunerasi tidak berdampak signifikan terhadap semangat kerja. Remunerasi berdampak positif dan signifikan pada semangat kerja, menurut Ahmad Timsal dan Abeera Qaiser Malik (2019).

Pengaruh Tempat Kerja pada Semangat Kerja

Hasil akan penelitian ini tentang tempat kerja menunjukkan dampak positif signifikan terhadap semangat kerja pada bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak. Ini menunjukkan bahwa tempat kerja yang lebih tinggi akan berdampak positif pada semangat kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa semangat kerja sangat dipengaruhi oleh variabel tempat kerja. Ini ditunjukkan oleh metrik yang menunjukkan bahwa kondisi penerangan ruang kerja selalu dalam kondisi baik, yang berdampak pada tingkat kepedulian yang lebih besar terhadap kesejahteraan karyawan. Jika suhu udara di dalam ruangan tetap sejuk, orang lebih tersemangati untuk tetap selamat di tempat kerja. Ketika ruangan kerja tidak bising, karyawan lebih suka diberi pujian oleh bos mereka, yang meningkatkan semangat mereka untuk kinerja yang lebih baik. Jika hubungan kerja yang stabil dan baik, mereka merasa lebih dihargai oleh atasan dan rekan kerja mereka atas hal-hal baik yang mereka lakukan. Jika hubungan atasan - bawahan selalu berjalan dengan baik, mereka merasa lebih ingin mendapatkan ucapan terima kasih dari atasan atas apa mereka lakukan, karenanya mereka lebih tersemangati untuk meningkatkan kinerja pekerjaan lebih baik di masa depan. Dan ini sesuai dengan pemikiran, Sedarmayanti (2017:28), yang menyatakan bahwa jika kondisi tempat kerja yang tepat ada, manusia akan mampu melaksanakan tugas dengan baik dan mencapai hasil yang optimal.

Apa yang dimaksud dengan "tempat kerja" dalam suatu perusahaan di sini adalah suatu kondisi kerja yang memungkinkan karyawan memiliki suasana kerja yang nyaman dan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka mencapai tujuan perusahaan. Kondisi tempat kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit, stres, kesulitan berkonsentrasi, dan kurang produktif. Namun, tempat kerja yang baik akan mendorong motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan. Tempat kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman melakukan tugas yang diibankan kepada mereka oleh perusahaan mereka. Ini dapat mempengaruhi semangat bekerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada tingkat ketaatan kerja yang dihasilkan. Tempat kerja yang baik dapat mempengaruhi semangat pekerja, yang pada gilirannya akan berdampak pada ketaatan kerja. Tempat kerja dapat mengikat individu dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, perlu ada upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Ini disebabkan oleh fakta bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dan menyenangkan membuat karyawan lebih termotivasi untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan (Moekijat, 2020: 137). Studi sebelumnya oleh Filda Adisti dan Mochammad Al Musadieg (2018) menemukan bahwa karyawan lebih tersemangati untuk bekerja jika mereka menerima remunerasi yang lebih baik. Dalam studi tahun 2019, Diana Lavinia menemukan bahwa remunerasi berdampak positif dan signifikan pada semangat kerja karyawan. Menurut pemikiran Rayka Dantyo Prakoso, Endang

Siti Astuti, dan Ika Ruhan (2019), semangat kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tempat kerja mereka. Menurut Putut Haribowo dan Isnaini Nurkhayati (2018), semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh tempat kerja mereka.

Pengaruh Semangat Kerja pada Ketaatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap ketaatan kerja di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak semangat kerja akan berdampak lebih besar pada ketaatan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan kuat antara variabel semangat kerja dan ketaatan kerja. Sebagai contoh, indikator yang menunjukkan bahwa perusahaan yang peduli dengan kesejahteraan karyawan akan meningkatkan ketaatan terhadap undang-undang perusahaan. Perusahaan ini sangat memperhatikan keselamatan kerjanya sehingga mereka selalu tiba tepat waktu di tempat kerja dan menyelesaikan pekerjaan mereka setiap hari. Dengan berkomunikasi dengan baik dengan sesama karyawan, mereka dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan sepenuh hati untuk kemajuan perusahaan. Mengabdikan memberikan energi dan pikiran kepada perusahaan karena membuat karyawan merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja mereka. Mendapat pujian dari atasan membuat Anda lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mendorong Anda untuk melakukan semua tugas dengan sepenuh hati untuk kemajuan perusahaan. Semangat kerja didefinisikan sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja, bekerja dengan baik, dan menggabungkan semua upayanya untuk mencapai tujuan, seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2019). Semangat kerja adalah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan untuk melakukan sesuatu. Semangat kerja bergerak untuk mengatur aktivitas seseorang agar mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka. Semangat kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menurut Robbins (Robbins, 2018:64). Semangat kerja adalah salah satu komponen yang mempengaruhi ketaatan kerja. Semangat kerja dan ketaatan kerja berhubungan, menurut Henry Simamora (2017:15). Menurut Henry Simamora (2017:15), salah satu faktor yang mempengaruhi ketaatan kerja adalah semangat kerja, yang memiliki variabel tentang semangat kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan pernyataan sebelumnya, jelas bahwa semangat kerja terkait dengan ketaatan. Jenis semangat kerja termasuk semangat bekerja karena keinginan untuk tetap hidup, keinginan untuk meningkatkan karir, keinginan untuk menjadi pemimpin di tempat kerja, dan keinginan untuk mendapatkan pengakuan yang akan meningkatkan ketaatan karyawan. Studi sebelumnya oleh Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketaatan kerja karyawan, menurut Ami Pujiwati dan Ety Susanty (2017). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Filda Adisti dan Mochamad Al Musadieg (2018) menemukan bahwa semangat kerja memengaruhi ketaatan kerja karyawan secara signifikan dan positif. Tidak seperti yang dinyatakan Diana Lavinia pada tahun 2019, yang menyatakan bahwa semangat kerja tidak mempengaruhi ketaatan kerja karyawan.

Pengaruh Personalitas pada Ketaatan Kerja melalui Semangat Kerja

Efek dari analisis secara langsung 0,264 lebih besar daripada pengaruh tidak langsung 0,175. Dengan kata lain, semangat kerja tidak berperan sebagai factor variabel intervening dalam pengaruh personalitas terhadap ketaatan kerja. Ini menunjukkan bahwa tanpa semangat kerja, pengaruh personalitas terhadap ketaatan kerja sudah tinggi. Rasa taat terhadap peraturan perusahaan akan dipengaruhi oleh pekerja yang peduli dengan kesejahteraan mereka dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan karakter perusahaan. Karyawan yang memiliki dan mencerminkan tingkat kepribadian mereka di tempat kerja mereka dan merasa dihargai oleh kolega dan bos prestasi mereka dan Mereka akan lebih berkomitmen dan mencurahkan pikiran dan energi mereka untuk perusahaan jika mereka terlibat dalam peristiwa positif di tempat kerja mereka. pekerja yang bersemangat dan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan mendapatkan pujian dari atasan mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja lebih baik. Studi sebelumnya, yang dilakukan oleh DA Ramdhani (2020), menemukan bahwa semangat kerja dapat meningkatkan pengaruh antara personalitas dan ketaatan kerja. Namun, I Agustina (2022) menemukan bahwa semangat kerja belum memediasi personalitas dan ketaatan kerja.

Pengaruh Remunerasi pada Ketaatan Kerja melalui Semangat Kerja

Efek dari analisis secara langsung 0,251 lebih besar daripada pengaruh tidak langsung 0,092. Dengan kata lain, semangat kerja tidak berperan sebagai faktor variabel intervening dalam pengaruh kompensasi terhadap ketaatan kerja. Namun, penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak disertai dengan semangat kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap ketaatan kerja daripada kompensasi yang disertai dengan semangat kerja. Upah yang diberikan oleh lembaga atau organisasi sesuai dengan standar UMR Kota atau kabupaten akan berdampak pada kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dan kepatuhan terhadap peraturan. Perusahaan ini selalu memberikan insentif keselamatan kerja kepada karyawan yang melebihi target agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan selesai tepat waktu. Karyawan yang menerima pesangon setelah batas usia kerja merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan mereka karena telah melakukan hal baik di tempat kerja. Ini mendorong mereka untuk melakukan semua tugas dengan sepenuh hati. Selain itu, mendapatkan pujian dari atasan untuk pekerjaan yang telah mereka lakukan, yang akan membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras, akan meningkatkan tingkat ketaatan karyawan. Penghargaan yang diberikan oleh atasan, selain fasilitas rekreasi setahun sekali, akan memberikan pengabdian dan meningkatkan semangat untuk perusahaan. Karyawan akan lebih siap untuk perubahan dalam perkataan dan tindakan jika keselamatan kerja di perusahaan sudah diperhatikan dengan baik dan karyawan berkomunikasi dengan baik satu sama lain. Semua karyawan yang terdaftar dalam program jaminan kesehatan BPJS akan membantu menyelesaikan tugas dengan cepat. Studi sebelumnya oleh Diana Lavinia (2019), yang menemukan bahwa semangat kerja dapat meningkatkan pengaruh antara remunerasi dan ketaatan kerja karyawan, berbeda dengan Ahmad Rifqi (2021), yang menemukan bahwa remunerasi tidak memediasi antara remunerasi dan ketaatan kerja.

Pengaruh Tempat Kerja pada Ketaatan Kerja melalui Semangat Kerja

Efek dari analisis secara langsung 0,236 kurang dari pengaruh tidak langsung 0,267. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja dapat meningkatkan ketaatan kerja karyawannya. Ini berarti bahwa semangat kerja mungkin berperan sebagai faktor variabel intervening dalam pengaruh tempat kerja terhadap ketaatan kerja karyawan. Peningkatan ini disebabkan oleh kondisi penerangan yang selalu baik di ruang kerja. Perusahaan yang peduli dengan kesejahteraan karyawannya akan melakukan segalanya untuk kemajuan perusahaan. Jika suhu udara di dalam ruangan tetap sejuk dan kondisi keselamatan kerja yang dijaga dengan baik, hasilnya akan lebih baik untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat. Karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan sepenuh hati untuk kemajuan perusahaan karena lingkungan kerja yang tidak bising dan komunikasi yang baik dengan sesama. Jika mereka menerima pujian dari atasan mereka atas pekerjaan yang mereka lakukan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mengabdikan pikiran dan tenaga mereka untuk perusahaan. Hubungan saya dengan orang di atas saya dan orang di bawah saya selalu berjalan baik. Selain itu, mereka merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan mereka. Hal-hal baik ini mendorong mereka untuk bekerja secara jujur untuk perbaikan dalam perkataan dan tindakan. Studi sebelumnya oleh Maharena Ria Pranavianti, Elva Nuraina, dan Farida Styaningrum (2020) menemukan bahwa semangat kerja dapat mempengaruhi tempat kerja terhadap ketaatan kerja karyawan. Namun, S Musnadi (2019) menemukan bahwa semangat kerja tidak dapat memediasi antara tempat kerja dan ketaatan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil analisis dan diskusi menunjukkan bahwa personalitas memiliki efek positif dan signifikan terhadap ketaatan kerja di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi personalitas akan memberikan dampak lebih besar pada ketaatan kerja. Pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak, remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap ketaatan kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi remunerasi akan memberikan dampak lebih besar pada ketaatan kerja. Pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak, ada pengaruh positif dan signifikan antara tempat kerja dan ketaatan kerja. Ini menunjukkan bahwa tempat kerja yang lebih tinggi akan berdampak lebih

besar pada ketaatan kerja. Selain itu, ada pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian dan semangat kerja pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak. Dalam Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak, ada pengaruh positif dan signifikan remunerasi terhadap semangat kerja. Ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang lebih tinggi akan berdampak lebih besar pada keinginan untuk bekerja. Tempat kerja Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa tingkat tempat kerja yang lebih tinggi akan berdampak positif pada motivasi kerja. Tempat kerja di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Demak memiliki efek positif dan signifikan terhadap ketaatan kerja. Ini menunjukkan bahwa tingkat semangat kerja yang lebih tinggi akan berdampak lebih besar pada ketaatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Heryati, 2016, Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 1 No.3 Hal 1-14.
- Ahmad Timsal and Abeera Qaiser Malik, 2018, Impact of Compensation Policy on the Motivation Level of Employees: Empirical Evidence from the University Teachers of Pakistan. *South Asian Journal of Banking and Social Sciences*, Vol. 1, No.01 (2015), ISSN: 2410-2067
- Alex S. Nitisemito, 2016, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Ami Pujiwati, Ety Susanty, 2016, Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan, *Jurnal Ekonomika*, Vol 4, No.5, Hal 1-19.
- Arikunto, 2016, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Berto Kristanto Purba, 2017, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis), *JOM FISIP* Volume 4 No. 1 Hal 1-12.
- Dagmara Lewicka, 2018, *The Effect Of Job Characteristics On Employee Loyalty: The Mediation Role Of Vertical Trust And Perceived Supervisory Support, Marketing and Management of Innovations*, Vol 4 No.3, Issue 2.
- Dessler, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat. Diana Lavinia, 2018, dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT.Ehya Purwa Raharjo Gresik, *AGORA* Vol. 6, No. 1, (2018) 1-6
- Dodik Dwi Jemiyanto, 2018, Analisis Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada PT. Synergy First Logistics Yogyakarta, *Upajiwa*, VOL.2 NO. 2 Hal 1-18.
- Erna Puspitasari, 2016, dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Tiga Serangkai Surakarta Tahun 2020. *Jurnal Ekonomika*, Vol 1 No.4 Hal 1- 15.
- Fachrudy Asj'ari, 2017, Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Solo Murni di Surabaya, *Majalah Ekonomi* ISSN 1411- 9501 : Vol. XVII No. 2.Hal 1-16.
- Filda Adisti, Mochammad Al Musadieg, 2017, Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Loyalitas (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 50 No.1 Hal 1-11.
- George Terry, 2016, *Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Gilmer, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Kencana, Jakarta. Handoko, 2016, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Heni Ingsiyah, Putut Haribowo, Isnaini Nurkhayati, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah, *Admisi & Bisnis*, Volume 20 No 1 Hal-10.
- Herianus Peoni, 2018, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 4 No.3.Hal 1-19.
- Koesmono, 2016, *Measuring and Interpreting Organizational Cultur*, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manurung, 2017, The Effect of Direct and Indirect Compensation to Employees Loyalty Case Study at Directorate of Human Resources *Journal of Indonesian Applied Economics*, Vol.6 No.1
- Nitisemito, 2016, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga., Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Petricks Traci Runtulal, S.L.H.V Joyce Lapihan, Hendra N. Tawas, 2018, Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 6 ,No.3, Hal 275-290
- Poerwandarminta, 2016, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Poerwopoespito, 2020, *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*, Management Student, Jakarta.
- Robbins, 2020, *Perilaku Organisasi*, Index. Jakarta
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta. Siagian, 2016, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta
- Steers dan Porter, 2016, *Motivation and Work Behavior*, New York: Academic Press
- Sudjana, 2016, *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung.
- Tracy H. Porter , 2016, *Work environment and employee motivation to lead Moderating effects of personal characteristics Findings* Department of Management, Cleveland State University, Cleveland, Ohio, USA Department of Management, Cleveland State University, Cleveland, Ohio, USA
- Wibowo, A. A. (2024). EFEK DARI KEPEMIMPINAN KARISMATIK DAN BUDAYA ORGANISASI ATAS LOYALITAS ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI MODERASI STUDI DINAS PARIWISATA KABUPATEN DEMAK. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1735-1751.
- Wibowo, A. A. (2024). Effects Of Gender, Educational Background, Job Performance On Job Promotion Study PT Garuda Food Tbk. *International Journal Business, Management and Innovation Review*, 1(3), 55-72.