

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA NADI WIBAWA BADUNG

Ni Kadek Wulan Adiantari¹, Ni Nyoman Suryani², I Nyoman Mustika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswari Denpasar

email : wulan.adiantari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Putra Nadi Wibawa dengan alamat di Br. Taman Jl. Raya Kerobokan No. 70 Kuta Utara Badung. PT. Putra Nadi Wibawa merupakan perusahaan bergerak dibisnis konsultan, menyediakan semua aplikasi visa Indonesia. Dalam operasionalnya PT. Putra Nadi Wibawa mempunyai 40 karyawan yang terdiri dari 12 orang laki-laki dan 28 orang perempuan. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif finansial dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Nadi Wibawa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana jika Insentif finansial meningkat maka kinerja akan meningkat pula, sebaliknya jika insentif finansial menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik komitmen karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Kata kunci : Insentif Finansial, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan

Abstract

This research takes the object of PT. Putra Nadi Wibawa with an address at Br. Park Jl. Raya Kerobokan No. 70 North Kuta Badung. PT. Putra Nadi Wibawa is a company engaged in the consulting business, providing all Indonesian visa applications. In its operations PT. Putra Nadi Wibawa has 40 employees consisting of 12 men and 28 women. Methods of data collection using observation, interviews, documentation and questionnaires. The data analysis used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The purpose of this study was to determine the effect of financial incentives and employee commitment on employee performance at PT. Nadi Wibawa's son. The results of this study indicate that financial incentives have a positive and significant effect on employee performance where if financial incentives increase, performance will also increase, on the contrary if financial incentives decrease, employee performance will decrease. Employee commitment has a positive effect on employee performance, which means the better the employee's commitment, the employee's performance will increase.

Keywords: Financial Incentives, Employee Commitment and Employee Performance

I PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan. Agar kegiatan manajemen dalam sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik sebagaimana mestinya, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten, bertanggung jawab dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam berkerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Azis, 2019). Menurut Melania (2017) manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Aditya dkk (2021) kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Menurut Aditya dkk (2021) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja penting bagi seluruh organisasi karena kinerja akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting karena kinerja dianggap sebagai tolak ukur keberhasilan manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya.

Penelitian mengambil objek pada PT. Putra Nadi Wibawa yang beralamat di Jl. Raya Kerobokan No. 70 Kuta Utara Badung. PT. Putra Nadi Wibawa merupakan perusahaan bergerak dibisnis konsultan, menyediakan semua aplikasi visa Indonesia dan basis perpanjangan visa di Bali dan izin bisnis Indonesia seperti penanaman modal

asing (PMA). PT. Putra Nadi Wibawa memiliki karyawan yang berjumlah 40 orang yang terdiri dari 28 perempuan dan 12 laki-laki. Mengingat PT. Putra Nadi Wibawa masih terjadinya keluhan konsumen yang menunjukkan masalah kinerja karyawan yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Indriastuti dkk (2017) kompensasi atau insentif keuangan bagi perusahaan dapat dikatakan sebagai sebuah imbal balik atau penghargaan secara moneter yang diberikan pada karyawan yang telah memberikan upayanya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Hasil wawancara peneliti dengan 10 karyawan PT. Putra Nadi Wibawa, fenomena yang berkaitan dengan insentif finansial yaitu karyawan belum merasa puas terhadap gaji dan insentif yang diberikan perusahaan. Gaji yang diberikan masih berada dibawah UMR Kabupaten Badung. Hal ini menyebabkan karyawan kurang bertanggungjawab dengan pekerjaan yang diberikan karena merasa kurang dihargai oleh perusahaan

Menurut Tumigolung (2019) komitmen pada karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Pujiwati dan Muhdiyanto (2020) komitmen memiliki pengaruh terhadap maju mundurnya kehidupan manusia, terwujudnya visi atau tujuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia pada kemampuannya untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan lebih efisien, efektif dan produktif dalam suatu organisasi.

Hasil wawancara peneliti dengan 10 karyawan PT. Putra Nadi Wibawa, fenomena yang berkaitan dengan komitmen karyawan yaitu karyawan tidak memiliki komitmen berkelanjutan. Hal ini disebabkan adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena merasa gaji dan insentif yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh “Pengaruh Insentif Finansial dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Nadi Wibawa Badung”

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Insentif Finansial

Menurut Bonner dan Sprinkle (Indriastuti, 2017) kompensasi atau insentif keuangan bagi perusahaan dapat dikatakan sebagai sebuah imbal balik atau penghargaan secara moneter yang diberikan pada karyawan yang telah memberikan upayanya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

2.2 Komitmen Karyawan

Menurut Robbins and Coulter (Tumigolung, 2019) mendefinisikan bahwa komitmen pada karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (Aditya, 2021) kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode

waktu dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Kinerja SDM merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. kompensasi atau insentif keuangan bagi perusahaan dapat dikatakan sebagai sebuah imbal balik atau penghargaan secara moneter yang diberikan pada karyawan yang telah memberikan upayanya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

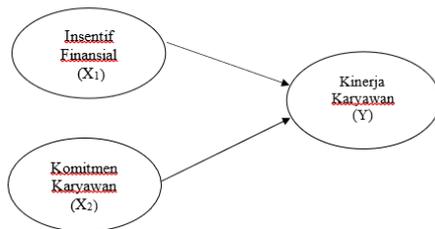
Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen karyawan. Komitmen pada karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Dari uraian diatas fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT Putra Nadi Wibawa adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal dan harus mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen. Hasil wawancara dengan konsumen, konsumen merasa pelayanan administrasi yang kurang ramah dari karyawan, penyelesaian visa yang tidak tepat waktu, proses kerja yang rumit dan ketidaksesuaian hasil kerja dengan keinginan konsumen. Hasil wawancara dengan karyawan, fenomena yang berkaitan dengan insentif finansial yaitu karyawan belum merasa puas terhadap gaji dan insentif yang diberikan perusahaan. Gaji yang diberikan masih

berada dibawah UMR dan fenomena yang berkaitan dengan komitmen karyawan yaitu karyawan tidak memiliki komitmen berkelanjutan. Hal ini disebabkan adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan uraian dari kerangka berpikir tersebut diatas maka dalam penelitian ini penulis dapat menggambarkan suatu model penelitian kaitan antara Insentif finansial dan komitmen karyawan dengan kinerja karyawan seperti Gambar 3.1 berikut ini :

Gambar 3.1
Model Penelitian



3.2 Hipotesis

1. Insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Putra Nadi Wibawa yang beralamat di Br. Taman Jl. Raya Kerobokan No. 70 Kuta Utara Badung. PT. Putra Nadi Wibawa dipilih sebagai lokasi penelitian karena adanya masalah terkait variabel penelitian yaitu, insentif finansial, komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Putra Nadi Wibawa

4.2 Objek Penelitian

Obyek dari penelitian ini adalah pengaruh insentif finansial dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Nadi Wibawa

4.3 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Insentif Finansial(X_1) dan komitmen karyawan (X_2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

4.4 Definisi Operasional Variabel

1. Insentif Finansial

Insentif finansial adalah sebuah timbal balik atau penghargaan secara moneter yang diberikan kepada karyawan pada PT Putra Nadi Wibawa atas upayanya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Insentif finansial dalam penelitian ini diukur dengan indikator bonus, komisi, profit share dan kompensasi yang ditangguhkan

2. Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan merupakan suatu keadaan dimana karyawan PT Putra Nadi Wibawa memihak pada perusahaan dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan PT Putra Nadi Wibawa persatuan periode waktu dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

4.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif
2. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

4.6 Populasi dan Sampel

1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Nadi Wibawa, yang berjumlah 40 orang karyawan
2. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Putra Nadi Wibawa, berjumlah 40 Orang, maka dalam penelitian ini yang digunakan sebagai sampel adalah seluruh populasi yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus bertemu dengan 40 orang

4.7 Metode Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi, Wawancara, dokumentasi dan membagikan kuesioner kepada responden penelitian.

4.8 Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

- a. Uji validitas, berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur validitas dalam penelitaian ini dilakukan dengan analisis faktor (Sugiyono, 2018: 175)
- b. Uji Reliabilitas, instrument yang reliabel adalah instrument yang bila

digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018: 176)

2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas, tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Azizah, 2017).
- b. Uji Multikoleniaritas, masalah asumsi klasik regresi bukan hanya terletak kepada adanya hubungan antardata dalam satu variabel, tetapi juga hubungan antara sesama variabel *independent* (Azizah, 2017).
- c. Uji Heteroskedastisitas, merupakan kondisi dimana varian dari nilai sisa adalah tidak sama (*unequal*) antara satu *observer* (pengamatan) dengan *observer* lainnya. Jika varian dan nilai sisa sama (*equal*) antara satu *observer* dengan *observer* lainnya, maka kondisi ini disebut dengan kondisi homoskedastisitas (Azizah, 2017).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat (Wirawan, 2012:267).

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran kesesuaian atau ketepatan garis regresi terhadap sebaran datanya, atau menunjukkan proporsi total variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas yang tunggal (Wirawan, 2012:274).

5. Uji F

Uji statistic F bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas X_1 dan X_2 secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (Wirawan, 2012:278).

6. Uji t

Uji tatistik t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas secara individual/parsial berpengaruh nyata terhadap variabel terikatnya (Wirawan, 2012:278).

V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Intrumen

1. Uji Validitas

Menunjukkan semua nilai koefisien kolerasi rhitung lebih besar dari 0,3. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian Insentif Finansial (X₁), Komitmen Karyawan (X₂) dan Kinerja karyawan (Y) yang digunakan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha Reability coefisien menunjukkan angka lebih besar dari 0,60 maka kontruksi variabel dapat dikatakan reliable.

5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20277764
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.119
	Positive	.071
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS

Diperoleh nilai Asymp. Sig (2tailed) 0,983 Yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X ₁	.750	1.334
	X ₂	.750	1.334

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Bahwa nilai tolerance insentif finansial (X₁) sebesar 0,750 komitmen karyawan (X₂) sebesar 0,750 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) variabel insentif finansial (X₁) sebesar 1,334 dan komitmen karyawan (X₂) sebesar 1,334. sehingga semua variabel bebas bernilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.522	1.860		1.356	.183
	X ₁	.012	.123	.018	.095	.925
	X ₂	-.050	.092	-.103	-.547	.588

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS

Dapat dilihat bahwa nilai sig Insentif Finansial sebesar 0,091 dan kepuasan kerja sebesar 0,089 lebih besar dari 0,05 dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residu. Jadi dapat disimoukan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.365	2.874		.127	.900
	X ₁	.636	.191	.424	3.337	.002
	X ₂	.482	.142	.433	3.403	.002
	R	.743				
	Adjust R Square	.527				
	F	22.733				

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Dari Table di atas maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 0,365 + 0,636 X_1 + 0,482 X_2$ Adapun Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut

1. $\alpha = 0,365$ menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,365 apabila insentif finansial dan komitmen karyawan sama dengan nol (0).
2. $b_1 = 0,636$. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel insentif finansial maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,636.
3. $b_2 = 0,482$. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel komitmen karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,482.

5.4 Hasil Uji Determinasi

Adjust R Square sebesar 0,527 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 52,7% yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu insentif finansial dan komitmen karyawan mampu menjelaskan 52,7% kinerja karyawan

5.5 Uji F

Nilai F sebesar 22,733 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi <

0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif finansial dan komitmen karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5.6 Uji t

1. Penarikan Kesimpulan Untuk Variabel Insentif Finansial (X₁)

Standardized Coefficients Beta untuk variabel insentif finansial (X₁) menunjukkan arah positif sebesar 0,424 dan dengan signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Nadi Wibawa.

2. Penarikan Kesimpulan Untuk Variabel Komitmen Karyawan (X₂)

Standardized Coefficients Beta untuk variabel komitmen karyawan (X₂) menunjukkan arah positif sebesar 0,433 dan dengan signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Nadi Wibawa.

VI SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan hasil penelitian maka simpulan yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Nadi Wibawa. Artinya apabila insentif finansial meningkat akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada PT Putra Nadi Wibawa.
- b. Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Nadi Wibawa. Artinya apabila komitmen karyawan meningkat

akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada PT Putra Nadi Wibawa

2. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan dan keterbatasan tersebut di atas maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Saran Bagi PT. Putra Nadi Wibawa

- 1) Variabel insentif finansial dengan indikator perusahaan melakukan pembagian laba perusahaan yang adil kepada karyawan ($X_{1.3}$) memperoleh skor terendah sebesar 3,55, maka peneliti sarankan agar pimpinan PT. Putra Nadi Wibawa dapat melakukan pembagian laba yang adil pada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Putra Nadi Wibawa.
- 2) Variabel komitmen karyawan dengan indikator meninggalkan perusahaan akan merugikan karyawan ($X_{2.4}$) memperoleh skor terendah sebesar 3,35, maka peneliti sarankan agar karyawan meningkatkan keinginan untuk bertahan di perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Putra Nadi Wibawa.
- 3) Variabel kinerja karyawan dengan indikator karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang ditentukan (Y_3) memperoleh skor terendah sebesar 3,55, maka peneliti sarankan agar karyawan PT. Putra Nadi Wibawa, dapat meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

b. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kompleksitas tugas, komunikasi dan pelatihan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh

kekuatan hubungan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang benar-benar mampu menjelaskan kinerja karyawan.

- b) Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Kadek Permana, Suryani, Ni Nyoman, and Mustika, I. Nyoman. 2021. Pengaruh Insentif Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar. *Emas 2.2* : 159-169.
- Adibah, Ida Zahara. 2017. Pendekatan Sosiologis Dalam Studi Islam. Inspirasi: *Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam 1.1* : 1-20.
- Andrew, Anthony. 2017. Employees' commitment and its impact on organizational performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting* : 1-13.
- Azis, Abdul. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PT.Putra Mandiri Intipack, Sidoarjo)". *Diss. STIE Mahardhika Surabaya*.
- Desi, Puspitasari. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention To Leave Pada PT. Mandiri Tegar Adiguna. *Diss. Universitas Darma Persada*.
- Ekienabor, Ehijiele. 2018. The Influence of Employees' Commitment on Organizational Performance in Nigeria. *International Journal. 8.1* : 12-12.

- Handayani, Susi. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 8.1 : 12-20
- Indriastuti, Clara Noviana Agustina, Purwanto, Adriana Marini, and Ludji, Theodorus Radja. 2020. Pengaruh Insentif Keuangan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja: Sebuah Studi Eksperimen. *Jurnal Akuntansi* 12.2 : 313-326.
- Kejora, Marsha Legita. 2018. The Relationship Between Incentives And Organizational Performance For Employees: The Study Of Islamic Private Universities In Yogyakarta.
- Mariam, Iis. 2017. Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi (Survey Pada SKPD Kabupaten Bandung Barat). *Diss. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas*.
- Pratono, Beni. 2017. Pengaruh Komunikasi, pelatihan Kerja dan Komitmen Karyawan an Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Indo NissanJemursari Surabaya. *E-Journal Manajemen" Branchmarck"* 3.3.
- Pujiwati, Pujiwati, and Muhdiyanto, Muhdiyanto. 2020. Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Di PT. PLN (Persero) UP3 Magelang). *UMMagelang Conference Series*.
- Clarensia, Jeany, Sri Rahayu, and Azizah, Nur. 2017. Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas, Pertumbuhan Penjualan, dan Kebijakan Dividen terhadap Harga Saham (Studi Empirik pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2007-2010). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 1.1.
- Rufaidah, Rima Fitri, Hutami, Hamidah Nayati, and Mayowan, Yuniadi. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 42.1 : 181-188.
- Salwa, Arfah, Away, Yuwaldi, and Tabrani, Mirza. 2018. Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen* 2.1 : 58-67.
- Shalikhah, Rahmadhani. Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.Indonesia (JMBI) 7.2 (2018): 219-230
- Sukanta, I. Wayan, Anik Yuesti, and Kepramareni, Putu. 2018. The Influence of Financial Incentives and Non Financial Incentives to Job Performance: Motivation of Work as A Variable of Modernation in Employee Cooperation of Save Loans (Ksp) Mitra Sari Dana Denpasar Oleh. *International Journal of Contemporary Research and Review* 9.07 : 20886-20900.
- Sumawardani, Anita. 2018. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Struktur Desentralisasi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Pemerintah

Kota Bandar Lampung). *Skripsi thesis, IIB Darmajaya*

Susanti, Novi. 2019. Pengaruh Insentif Finansial, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1.17

Tumigolung, Renaldo, Sepang, Jantje L, and Hasan, Arazzi Bin. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.3.

Wirawan. Nata. 2012. *Cara Mudah Memahami Statistik 2*, Edisi Kedua, Keraras Emas, Denpasar.

Yunita, Tyna. Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X Area Cikini. *Jurnal Karya Ilmiah* 16.3: 1-20.