

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA ANGGOTA KOMUNITAS ARSA JAKARTA

Mohammad Reza Fauzi dan Sri Widodo
Mahasiswa dan Dosen Manajemen Unsurya
mrezafauzi666@gmail.com dan wiedsa82@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and prove the effect of organizational commitment and non-financial compensation on the performance of members of the Arsa Jakarta community. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population is 165 peoples and the sample is 131 peoples with simple random sampling technique. The data collection method used a questionnaire with a Likert scale of 1 to 5. The method of data analysis used descriptive analysis with Excel software and SPSS version 22. The results showed that (1) Organizational commitment partially had a positive and significant effect on the performance of members of the Arsa Jakarta Community by 20%. (2) Non-financial compensation partially has a positive and significant effect on the performance of members of the Jakarta Arsa Community by 65.9%, (3) Organizational commitment and non-financial compensation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of members of the Jakarta Arsa Community by 64.3% , while 35.7% is influenced by other variables not discussed in this study.

Keywords: *organizational commitment, non-financial compensation, performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi efektivitas kegiatan organisasi *profit* maupun *non profit*. Komunitas Arsa Jakarta merupakan organisasi non profit yang bergerak di bidang sosial dan pendidikan dengan cara berbagi kebahagiaan, ilmu pengetahuan, dan budi pekerti bagi anak-anak. Selama periode tahun 2018 dan 2019 pencapaian target kegiatan belum maksimal sehingga terjadi kinerja rendah. Rendahnya kinerja disebabkan oleh anggota organisasi yang tidak loyal atau berkomitmen organisasi rendah. Hal ini selaras dengan penelitian (Murty & Hudiwinarsih, 2012) yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen dari karyawan itu sendiri. Sedangkan penelitian (Putra & Latrini 2016) menyimpulkan bahwa

komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap anggota organisasi memiliki keinginan untuk mendapatkan kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial. Kompensasi adalah imbalan finansial dan non-finansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja (Wirawan, 2014). Dengan adanya kompensasi, anggota organisasi akan lebih semangat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yaitu kinerja tinggi. Namun, kompensasi non finansial yang diterima anggota Komunitas Arsa Jakarta belum sesuai dengan harapan, sehingga berpengaruh terhadap rendahnya kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Tarigan dan Rustono (2017) yang menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja sering dikaitkan dengan perilaku, prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kinerja (Wibowo, 2014).

Disintesis, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan suatu organisasi tertentu dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu dan dinilai oleh atasan langsung dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, yang tercermin dari dimensi: hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, dan indikator: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, disiplin kerja, memanfaatkan waktu, inisiatif, dan pengetahuan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah keinginan sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt, *et al.* dalam (Wirawan, 2014) . Kreitner and Kinicki (2010: 166) menyatakan “*organizational commitment reflects the*

extent to which an individual identifies with and organization and is committed to its goals”. Sedangkan Gibson *et. al.* (2012: 182) mengemukakan: “*Commitment to an organization involves three attitudes: (1) a sense of identification with the organization’s goals; (2) a feeling of involvement in organizational duties; and (3) a feeling of loyalty for the organization*”.

Disintesis, komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis dan kesungguhan karyawan untuk selalu ingin terlibat dan loyal serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas tertentu di suatu organisasi tertentu, tercermin dari dimensi: komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, komitmen normatif, dan komitmen sementara atau batu loncatan, dan indikator: menyukai tujuan organisasi, loyal kepada organisasi, organisasi telah berjasa bagi kehidupan pegawai, pengalaman bekerja dalam organisasi menyenangkan dan membahagiakan, bekerja untuk organisasi karena belum mendapatkan pekerjaan lain, dan bekerja untuk organisasi hanya sementara waktu.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi adalah imbalan finansial dan non-finansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja (Wirawan, 2014). Sedangkan Ivancevich (Wibowo, 2014) menyatakan adanya *non-finansial reward* atau penghargaan nonfinansial seperti pujian, rasa harga diri,

produktivitas dan rekognisi dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas dan kepuasan. Disintesis, kompensasi non finansial adalah sesuatu yang merupakan kepuasan yang diterima oleh anggota organisasi setelah melakukan pekerjaan tertentu di suatu organisasi tertentu, tercermin dari dimensi: pekerjaan dan lingkungan kerja, dan indikator: tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan rasa, prestasi, kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Populasi pada penelitian ini adalah 165 orang, dengan teknik *simple random sampling* didapatkan sampel 131 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan *software Excell* dan SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$	Nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov	Keterangan
Y	0,05	0,200	Normal
X ₁	0,05	0,180	Normal
X ₂	0,05	0,098	Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS-22, 2020

- 1) Uji Normalitas data skor total keseluruhan Kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,200 > sig. KS_{tabel} (\alpha = 0,05)$. Dengan demikian, distribusi total keseluruhan kinerja (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 2) Uji normalitas data skor total keseluruhan Kompensasi (X₁). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,180 > sig. KS_{tabel} (\alpha = 0,05)$. Dengan demikian, distribusi total keseluruhan komitmen organisasi (X₁) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 3) Uji normalitas data skor total keseluruhan Motivasi Kerja (X₂). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,098 > sig. KS_{tabel} (\alpha = 0,05)$. Dengan demikian, distribusi total keseluruhan kompensasi non finansial (X₂) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai F _{tabel}	Nilai F _{hitung}	Keterangan	Sig
Y – X ₁	3,96	1,690	Linear	0,075
Y – X ₂	3,96	1,166	Linear	0,331

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS-22, 2020

- 1) Pengujian linearitas variabel Kinerja (Y) atas variabel Komitmen organisasi (X₁).

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas komitmen organisasi (X₁), dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} deviation from linearity = 1,690, pada signifikansi nyata $\alpha = 0,05$ (dk = 1 ; 66) diperoleh F_{tabel} (3,96) untuk $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} = 1,690 < F_{tabel}$ maka koefisien regresi signifikan. Karena $F_{hitung} = 1,690 < F_{tabel}$ (3,96) maka hubungan **linear**.

2) Pengujian linearitas variabel Kinerja (Y) atas variabel Kompensasi non finansial (X₂). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas kompensasi non finansial (X₂), dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} deviation from linearity = 1,166, pada signifikansi nyata $\alpha = 0,05$ (dk = 1 ; 66) diperoleh F_{tabel} (3,96) untuk $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} = 1,166 < F_{tabel}$ maka koefisien regresi signifikan. Karena $F_{hitung} = 1,166 < F_{tabel}$ (3,96) maka hubungan **linear**.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,879	9,217		1,397	1,945
Komitmen Organisasi	,200	,098	,219	2,030	,000
Kompensasi Non Finansial	,659	,112	,634	5,876	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS-22, 2020

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 12,879 + 0,200 X_1 + 0,659 X_2$$

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 12,879, jika variabel bebas komitmen organisasi (X₁) dan kompensasi non finansial (X₂) nilainya 0, maka nilai kinerja (Y) adalah 12,879. Artinya, nilai kinerja (Y) tanpa komitmen organisasi (X₁) dan kompensasi non finansial (X₂) adalah 12,879.
- b. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X₁) menunjukkan angka sebesar 0,200, artinya apabila variabel komitmen organisasi (X₁) bertambah 1, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 20%.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi non finansial (X₂) menunjukkan angka sebesar 0,659, artinya apabila variabel kompensasi non finansial (X₂) bertambah 1, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 65,9%.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,879	9,217		1,387	,168
Komitmen Organisasi	,200	,098	,219	2,030	,000
Kompensasi Non Finansial	,659	,112	,634	5,876	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS-22, 2020

a. Kompetensi (X₁) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji hipotesis parsial (uji t) untuk komitmen organisasi (X₁) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,030 > t_{tabel} 1,984, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan arah positif. Karena nilai t_{hitung} > t_{tabel}, maka tolak H₀, dan H_a diterima, dengan demikian koefisien regresi signifikan.

b. Kompensasi non finansial (X₂) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji hipotesis parsial (uji t) untuk kompensasi non finansial (X₂) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,876 > t_{tabel} 1,984, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan arah positif. Karena nilai t_{hitung} > t_{tabel}, maka tolak H₀, dan H_a diterima, dengan demikian koefisien regresi signifikan.

Hipotesis Simultan (Uji F)

Kompetensi (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3231,616	2	1615,808	53,218	,000 ^b
	Residual	1791,562	59	30,365		
	Total	5023,177	61			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi Non Finansial						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS-22, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} = 53,218 dan pada taraf nyata α = 0,05 diperoleh F_{tabel} = 3,98. Karena nilai F_{hitung} > F_{tabel}, maka H₀ ditolak, dengan demikian koefisien regresi signifikan. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi (X₁) dan Kompensasi non finansial (X₂) bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap Kinerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,643	,631	5,510
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi Non Finansial				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS-22, 2020

Hasil koefisien determinasi, diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,643 atau (64,3%). Hal ini menunjukkan bahwa 64,3% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan kompensasi non finansial, sedangkan 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh secara parsial Komitmen organisasi (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Analisis hipotesis pertama membuktikan bahwa komitmen organisasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 20%. Artinya, adanya komitmen organisasi

yang baik akan meningkatkan kinerja anggota Komunitas Arsa Jakarta. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja. Apabila loyalitas anggota organisasi semakin meningkat, maka kinerjanya juga semakin meningkat. Manfaat komitmen organisasi bagi organisasi yaitu untuk menciptakan loyalitas anggota, meningkatkan kinerja dan eksistensi organisasi. Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan (Luthans, 2011) yang menyatakan bahwa hubungan kuat antara komitmen dan kinerja bagi mereka berkebutuhan biaya rendah dibandingkan dengan mereka yang berkebutuhan tinggi. Semakin baik komitmen organisasi yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Artinya, komitmen organisasi adalah salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja anggota organisasi. Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu diantaranya yaitu penelitian (Arifianto, 2015), (Gayatri, 2016), Putra dan Made (2019), Putra et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat memberikan perilaku yang baik pada organisasi, salah satunya memberikan kinerja terbaik bagi

organisasi. Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik, penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Komunitas Arsa Jakarta.

2. Pengaruh secara parsial Kompensasi Non Finansial (X₂) terhadap Kinerja (Y).

Analisis hipotesis kedua membuktikan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi sebesar 65,9%. Artinya, pemberian kompensasi non finansial yang baik dan tepat kepada anggota komunitas akan meningkatkan kinerja anggota Komunitas Arsa Jakarta. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan kompensasi non finansial kepada anggota Komunitas Arsa Jakarta, sehingga kinerjanya meningkat. Apabila besarnya kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan anggota Komunitas Arsa Jakarta sesuai dengan yang diharapkan, maka mereka akan bekerja dengan baik secara kualitas dan kuantitas dan bersikap profesional dalam bekerja dan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan kesesuaian besaran kompensasi non finansial yang diberikan organisasi Komunitas Arsa Jakarta kepada anggotanya berupa penghargaan, pujian, rasa harga diri, produktivitas dan

rekognisi dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas dan kepuasan, sehingga anggota komunitas akan memberikan kontribusi lebih besar terhadap organisasi Komunitas Arsa Jakarta. Apabila balas jasa yang diterima anggota komunitas semakin besar, maka kebutuhan yang dinikmatinya semakin besar pula, sehingga kinerjanya semakin meningkat. Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan (Wibowo, 2014) yang menyatakan bahwa kinerja sering dikaitkan dengan perilaku, prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Sedangkan (Sutrisno, 2017) menyatakan karyawan yang berpotensi akan dapat mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan akan meningkatkan kinerja. Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya yakni penelitian (Posuna, 2013), (Arifianto, 2015), (Tarigan, Hiskia Alexis Kelianta, 2017), (Linda, 2018), (Hinaya dan Suryati, 2019), (Agung, Muhammad, 2019), Putra et al. (2021) yang menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, secara teoritik dan pembuktian secara

empirik penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Komunitas Arsa Jakarta.

3. Pengaruh secara simultan Komitmen Organisasi dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Komunitas Arsa Jakarta sebesar 63,4%. Artinya, jika anggota komunitas merasa terikat secara fisik dan psikis terhadap organisasi komunitas Arsa Jakarta dan merasa puas dengan kompensasi non finansial yang diterima, maka anggota komunitas tersebut akan menghasilkan kinerja tinggi. Organisasi yang mampu membina komitmen organisasi anggotanya dengan cara meningkatkan loyalitas, memberikan rasa nyaman, dan mendorong rasa bangga, akan selalu mengikatkan diri secara fisik dan psikis pada organisasi sehingga memungkinkan menghasilkan kinerja tinggi. Sedangkan kompensasi non finansial yang diberikan kepada anggota komunitas sangat berpengaruh pada tingginya kinerja. Organisasi yang memberikan *reward* (penghargaan) dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan kualitas hasil kerja. Hal ini karena

efektifitas tugas anggota komunitas banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan anggota komunitas. Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat (Sutrisno, 2017) bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang layak, maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan konsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Ivancevich dalam (Wibowo, 2014) adanya kompensasi tidak langsung seperti pujian, rasa harga diri, produktivitas/kinerja dan rekognisi dapat memengaruhi motivasi, produktifitas dan kepuasan. Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian (Arifianto, 2015), (Armanto, 2020) yang menyimpulkan bahwa secara bersama-sama komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Komunitas Arsa Jakarta.

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Komunitas Arsa Jakarta dengan regresi sebesar 20%.
2. Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Komunitas Arsa Jakarta dengan regresi sebesar 65,9%.
3. Komitmen organisasi dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Komunitas Arsa Jakarta dengan regresi sebesar 64,3%. Sedangkan, sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SARAN

1. Saran Akademis
Untuk meningkatkan kualitas dan mempertajam hasil penelitian, disarankan sebagai berikut:
 - a. Seyogyanya peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang terkait dengan kinerja, sehingga dapat memperkaya khasanah ilmu manajemen konsentrasi sumber daya manusia.
 - b. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan tempat lain sebagai objek penelitian.
2. Saran Praktis
Dalam rangka meningkatkan kinerja anggota Komunitas Arsa Jakarta, disarankan sebagai berikut :

- a. Seyogyanya pimpinan Komunitas Arsa Jakarta meningkatkan komitmen organisasi dengan cara meningkatkan loyalitas anggotanya, mendorong rasa bangga menjadi anggota komunitas, memberikan rasa nyaman yang membuat mereka termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi, sehingga kinerjanya meningkat.
- b. Seyogyanya pimpinan Komunitas Arsa Jakarta, meningkatkan kompensasi non finansial dengan cara memberikan kebijakan yang sehat, tugas yang menarik dan menantang, tanggung jawab, pengakuan terhadap prestasi, supervisi yang kompeten, hubungan kerja yang solid dan harmonis, serta lingkungan kerja yang nyaman, sehingga kinerjanya meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Muhammad, D. dan P. A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Vol. 2, No(ISSN : 2621-2374).
- Arifianto, D. dan A. (2015). Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipa Pharmalab Intersains di Jakarta. *Jurnal Manajerial*, Vol.9, No.(ISSN: 1907-4832).
- Armanto, R. (2020). Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Pada perguruan Tinggi Swasta (PTS). *Jurnal MBIA*, Vol.19, No(P-ISSN: 2086-5090, e-ISSN: 2655-8262).
- Gayatri, K. D. P. dan dan I. D. G. D. S. (2016). Pengaruh Struktur Audit, Tekanan Waktu, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah Bali. *Jurnal Akutansi*, Vol. 15, N(ISSN : 2302-8556).
- Gibson, L., J., Ivancevich, J. M., Donelly, J. H., Jr, & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes Fourteenth Edition*. In *Organizations: Behavior, Structure, Processes Fourteenth Edition*. McGraw-Hill Companies Inc.
- Hinaya dan Suryati. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palopo. *Jurnal Mirai Manajemen*, Vol. 1, No(ISSN: 2597-4084).
- Kreitner, Robert, & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior Ninth Edition*. In *Organizational Behavior Ninth Edition*. McGraw-Hill Companies Inc.
- Linda, A. dan W. (2018). Pengaruh Kompensasi Nonfinansial, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 3, No(ISSN: 2581-2165).
- Luthans, F. (2011). *Organization Behavior an Evidence-Based Approach* (12th Editi). New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The*

Indonesian Accounting Review, 2(02), 215.
<https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>

- Posuna, C. O. (2013). Pengaruh Komptensi dan Kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan rumah Sakit Ratu Buyang Manado. *Jurnal EMBA, Vol.1 No.*(ISSN 2303-1174).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tarigan, Hiskia Alexis Kelianta, A. R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung). *Jurnal E-Proceeding of Management, Vol.4, No.*(ISSN: 2355-9357).
- Universitas, E. A., & Vol, U. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Independensi Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi, 2017*(1), 814–844.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian: Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan, dan Militer*. Raja Grfindo. Jakarta.