

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI

**Faisal Ikhram**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nurtanio, Bandung

Jl. Pajajaran No 219 Bandung, Indonesia

[bangikhram@gmail.com](mailto:bangikhram@gmail.com)

**Abstrak.** Kinerja akuntan adalah prestasi kerja seorang akuntan, atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan pada bagian akuntansi dipengaruhi faktor-faktor motivasi kerja, kompensasi finansial dari perusahaan dan komitmen organisasional. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel probability sampling dengan teknik simple random sampling. Jumlah sampling sebanyak 45 orang karyawan bagian akuntansi yang tersebar di wilayah kota Cimahi dan Bandung. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, hipotesis kedua yaitu kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, dan hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

## Pendahuluan

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pengelolaan dan jalannya organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik, akan menunjang keberhasilan usaha. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak memiliki kompetensi dan kinerja yang buruk akan menjadi masalah yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi merugi.

Secara umum, untuk mendapatkan sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. John Miner yang dikutip oleh **Anwar Prabu Mangkunegara** (2017:67) menyatakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Mengharapkan hasil pekerjaan yang optimal, maka para karyawan harus diberi *stimulus* agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Salah satu stimulus yang dimaksud adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, atau upah dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Menurut **Hasibuan** dalam **Maris Suabdah** (2020), motivasi sangat berperan penting untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin besar motivasi

yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kadar komitmen diantara dua pihak; perusahaan terhadap karyawan, maupun para karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen akan tercipta iklim kerja yang profesional. Menurut **Suryaman** (2016) dalam **Busro** (2018: 71) ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan

Penelitian ini dibuat untuk menguji apakah motivasi kerja, kompensasi finansial dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Selain itu untuk menguji kembali hasil penelitian terdahulu untuk melihat konsistensi hasilnya.

Kurniawan, dkk. (2018) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Purwanto S Katidjan, Suharno Pawirosumarto dan Albertus Isnaryadi (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Vaidatul Aulia (2021) menyatakan Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Hesti Catur Istiani menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rosalina Nurdiana (2016) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Dewi Shanty dan Sekar Mayangsari (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian Kurniawan dkk. (2018) tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja. Responden dalam penelitian ini sejumlah 67 karyawan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto dan Albertus Isnaryadi (2017) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Responden dalam penelitian ini sejumlah 57 responden. Hasil dari penelitian bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Vaidatul Aulia (2021) meneliti tentang pengaruh Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 89 karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Hesti Catur Istiani. 2017. Meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 90 karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rosalina Nurdiana. 2016. meneliti tentang Pengaruh Gender, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Akuntansi PT. Solo Murni). Responden yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 45 karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian Dewi Shanty dan Sekar Mayangsari (2017) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengembangan Hipotesis**

### **3.1. Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Kasmir (2016: 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai

dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Tujuan mengetahui kinerja karyawan adalah mengevaluasi sumber daya manusia secara efektif bagaimana karyawan memenuhi tanggung jawab pekerjaannya secara baik atau mengalami kendala. Beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja.

### 3.2. Hubungan Kompensasi finansial dengan Kinerja Karyawan.

Kompensasi finansial merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan menjadikan motivasi kerja pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi finansial atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kurniawan dkk. (2018) mendapatkan hasil kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto dan Albertus Isnaryadi (2017) yang mengatakan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas maka diajukan hipotesis yaitu:

H-1 : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3.3. Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya motivasi kerja akan memberikan dorongan kepada karyawan yang dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Penelitian Rosalina Nurdiana (2016) menghasilkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Dewi Shanty dan Sekar Mayangsari (2017) yang menghasilkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas diajukan hipotesis:

H-2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3.4. Hubungan Komitmen dengan Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu. Penelitian Vaidatul Aulia (2021) Bunga Nur Julianingtyas (2012) menghasilkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Penelitian Andri Satya Alam (2020) menghasilkan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas diajukan hipotesis:

H-3 : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 4. Metodologi Penelitian

Penelitian ini tergolong data primer jika berdasarkan sumber datanya maka. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden berupa kuesioner. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik.

Populasi merupakan objek penelitian secara keseluruhan dan memiliki karakteristik tertentu. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian akuntansi. Teknik pengambilan sampel dengan teknik probability sampling. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara Simple random sampling dengan pengambilan secara acak tanpa memperhatikan strata pada populasi.

## 5. Definisi Operasional

### 5.1. Variabel Independen

#### a. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah imbalan yang diterima oleh karyawan atas hasil kinerja karyawan tersebut dalam bentuk uang atau lainnya yang berupa gaji, upah, insentif, bonus dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, uang makan, tunjangan hari raya, uang cuti dan lain- lain. Menurut **Mathis and Jackson** (2016:372) mengatakan bahwa indikator yang mendukung kompensasi finansial yaitu

- 1) Gaji. Tingkat kepuasan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan.
- 2) Bonus. Tingkat kepuasan terhadap pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Asuransi Kesehatan. Tingkat kepuasan terhadap pemberian asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.
- 4) Masa Liburan Atau Cuti. Tingkat kepuasan terhadap pemberian masa liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan.
- 5) Kompensasi Pekerjaan. Tingkat kepuasan terhadap pemberian uang lembur yang diberikan oleh perusahaan.

#### b. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada organisasi. Menurut **David McClelland** (1987) dalam Viona Anjelia dan Romat Saragih (2018), mengatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Pernyataan responden tentang kebutuhan akan prestasi.
- 2) Pernyataan responden tentang kebutuhan akan kekuasaan.
- 3) Pernyataan responden tentang kebutuhan afiliasi.

#### c. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut **Lee** dan **Marthur** (dalam Melly Julistia 2015, p.139) terdapat 3 indikator-indikator untuk mengukur komitmen organisasional:

1. Kebanggaan terhadap perusahaan. Mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi berpartisipasi aktif dan mendalam mengenai organisasi
2. Kesediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan. Mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi memihak kepada organisasi dan tujuan-tujuannya
3. Kesetiaan terhadap perusahaan. Mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

#### 5.2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu karyawan atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan tidak melanggar aturan hukum. Menurut (Sutrisno, 2016) bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## 6. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini subjek penelitian yang dipilih yaitu karyawan yang bekerja pada bagian akuntansi yang ada di Kota Bandung dan Cimahi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner.

Peneliti menyebarkan 45 kuisioner dimana yang kembali sebanyak 40 kuisioner dan yang tidak kembali sebanyak 5 kuisioner.

### 6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 24 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan alat uji statistik *cronbach's alpha*, dengan ketentuan nilai *cronbach's alpha* > 0,5. Hasil reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan item dinyatakan handal.

### 6.2. Uji Hipotesis

**Tabel 1.** Hasil Uji Hipotesis

	Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,889	1.605		5.545	.000
	Motivasi kerja	0,295	.075	.404	3.971	.000
	Kompensasi finansial	0,027	.060	.044	.431	.669
	Komitmen Org	0,026	.035	.076	.717	.476
F= 2,713						.000
Adj R <sup>2</sup> = 0,168						

Sumber: data primer diolah, 2021

Analisis data menggunakan perhitungan regresi, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,889 + 0,295X_1 + 0,027X_2 + 0,026X_3$$

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R Square) dengan nilai 0,168, hal ini berarti 16,8% kinerja karyawan bagian akuntansi dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, kompensasi finansial dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya 83,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model

Hasil uji F pada tabel diatas bahwa diperoleh tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 (5%) pada tingkat signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama antara variabel motivasi kerja, kompensasi finansial dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t diperoleh hasil bahwa variabel *motivasi kerja* ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti *motivasi kerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hasil uji t untuk variabel Kompensasi finansial ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi 0,669. Hal ini berarti *kompensasi finansial* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Sedangkan hasil uji t untuk variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *komitmen organisasional* ( $X_3$ ) sebesar 0,476. Hal ini berarti *komitmen organisasional* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

## 7. Pembahasan

Mengacu hasil penelitian tersebut diatas menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,889 + 0,295X_1 + 0,027X_2 + 0,026X_3$$

terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif.

Hasil uji t pengujian hipotesis *motivasi kerja* ( $X_1$ ) menyatakan bahwa *Motivasi kerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian akuntansi. Penelitian ini mendukung penelitian

Sandhi Fialy Harahap (2020) namun tidak mendukung penelitian Dewi Shanty dan Sekar Mayangsari (2017).

Hasil uji t pengujian hipotesis *kompensasi finansial* ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Moch. Rizal (2021) yang menyatakan bahwa *kompensasi finansial* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian akuntansi, namun tidak mendukung penelitian yang dilakukan Marganingrum Febriana Kushartati (2015).

Hasil uji t pengujian hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional ( $X_3$ ) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian akuntansi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Andri Satya Alam (2020), namun tidak mendukung penelitian Vaidatul Aulia (2021).

## 8. Kesimpulan

Dari analisis data penelitian ini mengambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi sedangkan kompensasi finansial dan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

## 9. Saran

Peneliti menyadari terdapat keterbatasan pada penelitian ini dan menyarankan kepada peneliti berikutnya yang sejenis sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini subjek penelitian yang dipilih tersebar pada beberapa perusahaan kecil menengah tidak terfokus pada satu perusahaan. Saran untuk penelitian selanjutnya terfokus pada satu perusahaan.
2. Perlu menambahkan variabel bebas penelitian. Saran untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel bebas.

## Daftar Pustaka

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- [2] Alam, Andri Satya and , Dra. Nursiam, M.H., Ak., CA (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta)*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [3] David McClelland. 1987. *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- [4] Dewi Shanty dan Sekar Mayangsari. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik* Volume 12 No. 2, Juli 2017
- [5] Hesti Catur Istiani. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*. <http://repository.upy.ac.id/id/eprint/1298>
- [6] Kurniawan, Syamsul Alam dan Elyas Albar. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020. *NIAGAWAN* Vol 9 No 2 Juli 2020.
- [7] Mathis, R., L & Jackson. J.H. 2016. *Human Resource Management: Essential Perspectives* (7th ed.). *South Western Cengage Learning*.
- [8] Moch Rizal, Fensi Handayani. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis STIE Muhammadiyah Surakarta* Vol 11, No 1 (2021).
- [9] Nurdiana, Rosalina and , Dra. Rina Trisnawati, M.Si. Ak., Ph.D. CA. 2016. Pengaruh Gender, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Akuntansi PT. Solo Murni). Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/43576>

- [10] Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto dan Albertus Isnaryadi. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII, No. 3, Okt 2017.
- [11] Rahmila, Mahlia dan Nurdjannah. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri pada Kantor Cabang Makasar. *Jurnal Analisis* Vol.1, No.1.
- [12] Vaidatul Aulia. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* VOL. 1, NO. 2, April 2021
- [13] Viona Anjelia dan Romat Saragih. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderator Pada Bank Nagari di Kantor Pusat Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)* VOL. 2 NO. 2 /Agustus 2018.
- [13] Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* homepage: Vol 3, No. 1.
- [14] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [15] Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. *The Indonesian Accounting Review*. Vol.2 No.2.