

Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

JMSAB
295

Andrian Irsyan, Yenni Absah, Arlina Nurbaity Lubis
Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Research Paper
Management

Abstract

The purpose of this study is to find out and analyze how organizational commitment, supervision, and incentives together affect the performance of employees in the Tirta Nauli Regional Water Company Sibolga City. The population in the study was 108 people, and the sample was 52 people—data collected by questionnaire and interview. The analytical method used is multiple regression analysis. The research results obtained where the determination test shows the variable organizational commitment, supervision, and incentives can affect the performance variable. Organizational commitment supervision and incentives together have a positive and significant effect on employee performance. Partially organizational commitment positive and significant effect on employee performance. Partially supervision positive and significant impact on employee performance. Partially incentives positive and significant effects on employee performance. Of the third independent variable covering organizational commitment, leadership, and incentives, somewhat, the incentives variable has the most dominant influence on employee performance.

Received: 18 Mar 2021
Accepted: 20 Jun 2021
Online: 30 Jun 2021

Keywords: Organizational commitment, supervision, incentives and employees performance



Corresponding Author:

Andrian Irsyan
Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka
Email: andrianirsyant@gmail.com

Jurnal Manajemen Strategi
dan Aplikasi Bisnis,
Vol 4, No. 1, 2021,
pp. 295 - 304

© The Author(s) 2021
DOI: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.311>

eISSN 2655-237X



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

PENDAHULUAN

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan berusaha bertanggung jawab pada pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Kinerja merupakan sebuah informasi yang menunjukkan suatu tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja. Informasi tersebut digunakan pimpinan untuk melakukan evaluasi terhadap karyawan secara obyektif dan akurat. Dalam situasi bisnis yang berkembang pesat seperti sekarang, tantangan dan kompleksitas situasi sumber daya manusia (SDM) menjadi perhatian utama sebagai agen penggerak organisasi untuk bersaing. Para akademisi dan praktisi telah mengakui pentingnya sumber daya manusia yang efektif untuk kinerja individu dan selanjutnya untuk keberhasilan organisasi (Cesário dan Chambel, 2017).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah ditentukan oleh komitmen organisasi terhadap bidang yang ditekuni. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan terlibat atau berperan didalam perusahaan. Salah satu ciri-ciri seseorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang rendah adalah sering terlambat datang ke kantor. Hal ini menunjukkan kurangnya pengawasan dari pemimpin. Pengawasan tidak hanya mengamati serta melaporkan kegiatan pengawasan, akan tetapi dalam arti bagaimana memperbaiki kesalahan kerja yang dilakukan, sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan yang direncanakan. Shurbagi (2014) mengklaim bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan telah banyak dibuktikan secara empiris, namun, ia berpendapat bahwa masih ada kontroversi yang cukup besar seputar sifat yang tepat dari hubungan tersebut. Bahkan, Wang et al. (2014) menegaskan bahwa masalah memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan menunjukkan komitmen tingkat tinggi terhadap organisasi merupakan perhatian bagi para akademisi dan manajer, dan layak untuk pemeriksaan lebih lanjut.

Selain komitmen, pengawasan yang dilakukan juga menimbulkan perdebatan terkait hubungannya dengan kinerja karyawan. Beberapa penulis seperti Olufunmilayo dan Hannah (2018) dan Saputra (2020) dan Situmeang (2017) menemukan hubungan positif antara pengawasan dan kinerja karyawan, sedangkan peneliti lain menemukan pengaruh yang tidak signifikan (Lovihan et al., 2018). Berdasarkan gap tersebut maka penelitian ini ditujukan untuk melakukan pengujian ulang mengenai hubungan komitmen dan pengawasan pada kinerja. Selain itu, penelitian menambahkan satu faktor lain yaitu insentif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Kota Sibolga. Artikel ini memiliki empat bagian. Pertama, meninjau literatur yang relevan dengan komitmen organisasi, pengawasan, insentif, dan kinerja karyawan. Kemudian metodologi penelitian disajikan dan teknik analisis data dibahas. Bagian berikutnya adalah membahas temuan penelitian. Artikel ini diakhiri dengan diskusi tentang implikasi teoritis dan manajerial, serta saran untuk penelitian lebih lanjut.

KAJIAN PUSTAKA

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan berusaha bertanggung jawab pada pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan sebuah informasi yang menunjukkan suatu tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja. Informasi tersebut digunakan pimpinan untuk melakukan evaluasi terhadap karyawan secara obyektif dan akurat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah ditentukan oleh komitmen organisasi terhadap bidang yang ditekuni. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan terlibat atau berperan didalam perusahaan.

Untuk mencapai optimalnya kinerja perlu ada stimulus yang membuat karyawan bersemangat untuk bekerja.

Hubungan komitmen dan kinerja karyawan

Komitmen yang terdiri dari tiga komponen: afektif, normatif dan kalkulatif. Afektif Komitmen mengacu pada perasaan positif dari kasih sayang terhadap organisasi sebagaimana tercermin dalam keinginan untuk tetap tinggal dan perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi. Komitmen normatif mencerminkan perasaan moral atau kewajiban untuk melanjutkan organisasi. Karyawan dengan tingkat yang tinggi komponen normatif merasa bahwa mereka harus tetap, dan mereka merasa tidak enak karena meninggalkan organisasi bahkan jika pekerjaan baru kesempatan muncul. Secara teoritis komitmen organisasi memiliki hubungan dengan prestasi kerja (Eliyana dan Ma'arif, 2019). Hettiarachchi dan Jayaeathua (2014) menyatakan bahwa individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan perilaku yang positif terhadap organisasi, memberikan yang terbaik yang dia bisa, berkorban, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, serta memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Artinya individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi membutuhkan upaya untuk menunjukkan prestasi yang baik (tingkat prestasi kerja yang tinggi). Sebaliknya, individu dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah cenderung tidak peduli dan tidak bertanggung jawab terhadap pencapaian pekerjaannya (low level of work performance). Meningkatkan komitmen karyawan terus dianggap sebagai hal yang menonjol tugas seputar manajemen karyawan, karena anggota staf yang sangat berkomitmen adalah lebih mungkin untuk membeli ke dalam tujuan organisasi dan berbagi nilai-nilai organisasi, misi dan visi (Knox & Walker, 2003). Perilaku yang bijaksana, karyawan yang berkomitmen seringkali lebih setia mengarah pada kinerja yang lebih baik, etos kerja, kecerdasan berbagi dan kesediaan untuk menyebarkan berita positif dari mulut ke mulut tentang perusahaan antara faktor-faktor lain (Allen & Shanock, 2013).

Komitmen mencerminkan niat untuk tetap berada di organisasi karena meninggalkan akan memiliki dampak negatif yang luar biasa efek dalam hal biaya untuk karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa ketiga komponen komitmen ini terkait dengan pekerjaan dan kinerja karyawan (Meyer et al., 2002), dan karyawan dengan kinerja yang fokus pada bisnis adalah penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Bakker & Schaufeli, 2008). Beberapa penelitian sebelumnya telah melaporkan signifikan hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan (misalnya Cesário & Chambel, 2017; Eliyana & Ma'arif, 2019; Riketta, 2002; Wright & Bonet, 2002).

Hubungan pengawasan dan kinerja karyawan

Menurut Handoko (2013 : 358) mengemukakan pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa penulis seperti Olufunmilayo dan Hannah (2018) dan Saputra (2020) dan Situmeang (2017) menemukan hubungan positif antara pengawasan dan kinerja karyawan.

Hubungan insentif dan kinerja karyawan

Pelaksanaan pemberian insentif dapat berdampak negatif, jika dalam pelaksanaannya ada unsur ketidakadilan serta tidak layak yang akhirnya menimbulkan karyawan jadi malas bekerja. Besar kecilnya insentif yang diterima karyawan, tergantung besar kecilnya kontribusi yang diberikan

karyawan kepada perusahaan. Sofyandi (2013:159) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Proses desain insentif dimulai dengan mengenali hasil dan tujuan yang diharapkan, sering dikenal sebagai filosofi insentif. Ini dibentuk oleh keseimbangan penghargaan langsung dan tidak langsung, peran pekerjaan dan penghuni, dan ekuitas internal-eksternal (Todd dan Kent, dalam Kassim et al., 2017). Pemberian insentif kepada karyawan harus secara adil dengan mempertimbangkan antara lain: besarnya insentif (jumlah insentif) yang ditetapkan perusahaan, peningkatan insentif yang sesuai dengan kontribusi karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan, dan ketepatan dan kelancaran insentif yang diberikan tanpa mengalami penundaan. Hubungan antara insentif dan kinerja antara lain dibuktikan oleh Jufrizen dan Pulungan (2017) dan Kassim et al. (2017).

METODE

Desain penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang dirancang untuk menjelaskan pengaruh antar variabel atau hubungan yang mempengaruhi antar variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Nauli Sibolga berjumlah 108 orang. Persentase dari total responden dari 52 orang adalah 48% dimana lainnya tidak dapat dilibatkan dalam penelitian ini.

Pengukuran

Komitmen organisasi diukur dengan item yang menunjukkan sejauh mana karyawan perusahaan mengidentifikasi perusahaan, melihat masa depan mereka terikat dengan organisasi dan bersedia untuk membuat pengorbanan pribadi untuk perusahaan (Jaworski & Kohli, 1993). Manajemen insentif diukur dengan 8 item 4 untuk masing-masing dimensi insentif finansial dan insentif non-finansial (Kassim et al., 2017). Selanjutnya, untuk menilai kinerja, penelitian ini mengadaptasi 20 item berdasarkan kinerja individu (Koopmans et al., 2012). Semua pengukuran empat variabel dinilai pada skala tipe Likert 5 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Semua item variabel memiliki nilai validitas hingga 0,70.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum analisis utama, pemeriksaan terhadap bias non-respons sampel dilakukan dengan membandingkan respons awal dengan respons akhir. Tidak ada perbedaan signifikan yang ditemukan, yang berarti bias non-respon tidak mewakili masalah yang terkait dengan data (Yu et al., 2019).

Uji kecocokan model

Diketahui nilai F_{hitung} (30,077) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} (2,80). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menerima H_a maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, pengawasan, dan insentif secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Kota Sibolga. Diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,653 hal ini memberi arti hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana 65,3% variabel komitmen organisasi, pengawasan dan insentif

mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Kota Sibolga. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Variabel bebas lain tersebut seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan beberapa variabel bebas lain juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis

Diketahui secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,769 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,006 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,008 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Kota Sibolga.

Adapun hasil uji secara parsial diperoleh variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,297 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,006 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti semakin baik penerapan pengawasan akan berdampak pada peningkatan kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Kota Sibolga.

Hasil uji secara parsial diperoleh variabel insentif paling dominan mempengaruhi kinerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar 4,307 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,006 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti semakin banyak insentif yang diterima karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Kota Sibolga.

Tabel 1.

Hasil Regresi

	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	1,805	3,137		0,575	0,568
Komitmen Organisasi	0,291	0,105	0,285	2,769	0,008
Pengawasan	0,313	0,095	0,315	3,297	0,002
Insentif	0,493	0,115	0,427	4,307	0,000
Adj. R Square	0,631				
F-Statistics	30,077				

Sumber: data diolah

Pembahasan

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,769 lebih besar dari t_{tabel} 2,006 dan sig $0,008 < \alpha$ 0,050, dengan demikian, secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Kota Sibolga. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nina (2015) dimana hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi, komitmen organisasi dan pemberian insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada umumnya

karyawan sangat tertarik dengan bentuk pekerjaan di perusahaan ini, karena bentuk pekerjaan di perusahaan tidak monoton.

Ada suatu aturan untuk pengembangan karyawan diberlakukan sistem rotasi pada semua staf karyawan, hal ini untuk memberi tantangan baru untuk karyawan supaya tidak membosankan dalam bekerja, disatu sisi dapat pengalaman baru. Kondisi seperti inilah yang membuat komitmen afeksi karyawan terhadap perusahaan tinggi, walaupun tidak berbanding lurus hasil kerjanya. Karyawan berusaha bekerja hanya sebatas tupoksi, tetapi tidak berkontribusi banyak dalam hal pengembangan cara kerja yang efisien dan efektif.

Munandar (2013:79) menyatakan bahwa yang mendasari seseorang berkomitmen pada organisasi yaitu *Goal-congruance orientation*, difokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal terhadap organisasi. Pendekatan ini menekankan komitmen karyawan pada organisasi dengan *goal-congruence orientation* menghasilkan karyawan yang memiliki penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai, keinginan untuk membantu organisasi mencapai tujuan, serta hasrat tetap menjadi anggota organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kinerja, hal ini berarti keinginan berusaha keras dari karyawan untuk menyesuaikan dengan tujuan dan nilai organisasi dengan kata lain sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. (Luthans, 2013:249).

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,297 lebih besar dari t_{tabel} 2,006 dan sig $0,008 < \alpha$ 0,050, dengan demikian, secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan pengawasan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Kota Sibolga. Bentuk pengawasan yang diterapkan manajemen perusahaan terhadap karyawan dilakukan selacara langsung dan tidak langsung. Kepala Seksi melaksanakan pengawasan langsung dengan cara inspeksi langsung datang ke lapangan untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan dikerjakan dengan menerima laporan langsung dari bawahan, serta melakukan observasi langsung ke objek yang akan di kerjakan.

Pada faktanya pimpinan yang melakukan pengawasan kurang memperhatikan kualitas kerja, hanya memastikan pekerjaan itu sudah selesai dikerjakan. Dampak ini semua membuat banyaknya komplain dari pelanggan. Untuk mengurangi komplain dari pelanggan, perusahaan melakukan tindakan koreksi dengan melaksanakan penilaian dari semua pekerjaan karyawan. Hasil dari penilaian ini dijadikan sebagai bahan mengevaluasi bagaimana mengurangi penyimpangan yang terjadi dalam organisasi. Perusahaan melaksanakan pengawasan kepada seluruh karyawannya, hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan. Pengawasan dilaksanakan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan supaya dapat terus tumbuh menjadi perusahaan daerah yang bergerak secara global dan mampu bersaing. Pengawasan terhadap karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan terjadi karena adanya suatu target perusahaan yang harus dicapai. Target seperti ini berupa kebutuhan ekonomis yaitu memperoleh laba buat perusahaan. Sedangkan target non ekonomis diartikan sebagai kebutuhan memperoleh penghargaan serta keinginan ingin maju. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2014:42) dimana pengawasan adalah proses penentuan apa yang harus dicapai, yaitu standar apa yang

harus dilakukan pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dan standar.

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} variable insentif sebesar $4,307 > t_{tabel} 2,006$ dan $sig 0,008 < \alpha 0,050$, dengan demikian, secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik insentif yang diterima karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Kota Sibolga. Insentif dapat digunakan sebagai stimulus untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dalam rangka pencapaian kinerja, selalu memperhatikan kenaikan insentif yang disesuaikan dengan jabatan dan beban kerja. Walaupun ada sebagian karyawan kurang menerima karena tidak sesuai ekspektasi yang diharapkan khususnya para staf. Besaran kenaikan insentif merupakan keputusan dewan pengawasan yang diusulkan oleh direksi perusahaan. Kenaikan gaji yang berlaku di perusahaan tersebut dilakukan secara berkala setiap tahun. Besaran insentif yang akan dinaikan, pimpinan akan mengkonsultasikan dahulu kepada serikat kerja dan diputuskan oleh dewan direksi serta dewan pengawas.

Pedoman kenaikan insentif yang berlaku di perusahaan ini yakni berdasarkan gaji pokok atau dari jumlah pendapatan bersih perusahaan disesuaikan dengan tingkat jabatan dan status karyawan tersebut. Semakin tinggi kinerja organisasi, maka akan semakin tinggi insentif yang akan diterima oleh karyawan. Pelaksanaan pemberian insentif yang relevan dan tinggi disaat karyawan bekerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Insentif yang diberikan dirasa sangat penting untuk karyawan, mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu, insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Sesuai dengan pendapat Simamora (2014:445) yang menyatakan bahwa program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Malthis dan Jackson (2012:78) yang menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara serempak dan parsial. Variabel komitmen organisasi, pengawasan dan insentif secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Kota Sibolga. Secara parsial insentif berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Kota Sibolga.

Implikasi

Saran kepada pimpinan untuk lebih meningkatkan sistem pengawasan yang dilakukan baik langsung maupun tidak langsung supaya dapat meningkatkan kinerja. Seperti penerapan mesin absensi *finger print* pada kantor. Berkaitan dengan insentif yang memiliki pengaruh lebih dominan, maka ada baiknya Perusahaan lebih memperhatikan sistem pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan supaya kinerja menjadi lebih baik. Upaya yang perlu diperhatikan

adalah menaikkan nilai insentif secara berkala dalam jumlah yang layak dengan pertimbangan untuk memenuhi peningkatan kebutuhan pegawai dari waktu ke waktu.

Keterbatasan

Keterbatasan utama dari penelitian ini adalah bahwa data bersifat cross-sectional, dan oleh karena itu, tidak mungkin untuk menetapkan hubungan sebab akibat antarvariabel. Batasan potensial kedua adalah sampel yang berasal dari satu organisasi. Berdasarkan keterbatasan tersebut maka penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan longitudinal dan memperluas sampel penelitian ke beberapa organisasi sehingga hasil studi lebih dapat digeneralisasi.

REFERENSI

- Al Zefeiti, S. M. B., & Mohamad, N. A. (2017). The Influence of organizational commitment on Omani public employees' work performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151-160.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*. 13(3): 209–223
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158.
- Christ, M. H., Emmett, S. A., Summers, S. L., & Wood, D. A. (2012). The effects of preventive and detective controls on employee performance and motivation. *Contemporary Accounting Research*, 29(2), 432-452.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Handoko, T., Hani. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hariyani, K. (2017). Pengaruh Pengawasan Manajer dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Alpha Pekanbaru). *JOM Fisip Vpl. 4 No. 2 – Oktober 2017*.
- Hasibuan, Malayu., S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harits, B., & Satibi, I. (2020). The Influence of Controlling System and Organizational Structuring Towards Employee Performance. *International Journal of Science and Society*, 2(1), 294-308.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7, 441-446.
- Kassim, G. Y., Anyanwu, S. A. C., & Nwuche, C. A. (2017). Incentive management strategies and employee performance: a study of manufacturing firms in Port Harcourt. *International Journal of Advanced Academic Research| Social & Management Sciences*, 3(8).
- Lovihan, L. J., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2018). Analisis Koordinasi dan Pengawasan serta Hubungannya dengan Kinerja Karyawan PT. Berkas Nikita Waya Lansot di Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan keenam. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mathis, Robert L., dan Jackson. Jhon., H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Jakarta. Salemba
- Munandar, A. S., (2013). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan. Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi*, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Meyer A, Stanley D, Herscovitch L, Topolnytsky. 2002. Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior* 61: 20–52
- Riketta M. 2002. Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior* 23(3): 257–266.
- Olufunmilayo, A. A., & Hannah, O. O. (2018). Effect of Internal Control System on Employee Performance of Small-Scale Manufacturing Enterprises in Ondo State, Nigeria. *Human Resource Research*, 2(1), 48-60.
- Robbins, S. P. (2015). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga.
- Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Siagian, P., S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: STIE YKPN.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 2(02), 148-160.
- Shurbagi, A.M.A. (2014), The relationship between transformational leadership style job satisfaction and the effect of organizational commitment. *International Business Research*, 7(11), 126
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan kedua, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280-290.
- Yu, Q., Yen, D. A., Barnes, B. R., & Huang, Y. A. (2019). Enhancing firm performance through internal market orientation and employee organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(6), 964-987.
- Wright T, Bonett D. 2002. The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 87(6): 1183–1190.
- Wang, X., Ma, L., Zhang, M. (2014), Transformational leadership and agency workers organizational commitment: The mediating effect of organizational justice and job characteristics. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(1), 25-36.

Competing interests

The authors declare that they have no competing interests.

Funding.

The authors received no financial support for the research and publication of this article

How to cite

Irsyan, A., Absah, Y., & Lubis, A. (2021). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 295 - 304.