



Pengaruh *Perceptions Of Financial Rewards*, *Work Engagement* Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran Di Semarang

Adenantha Lesmana Dewa¹, Lisda Rahmasari²

Universitas Maritim AMNI

Jl. Soekarno-Hatta No.180 Semarang

Email : adenantheral.dewa@gmail.com, lisdarahmasari272@gmail.com

Abstrak Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *Perceptions Of Financial Rewards* (X1), *work engagement* (X2) terhadap komitmen organisasi (Y1) dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Y2). Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan melalui metode kuesioner terhadap 90 orang responden untuk mengetahui tanggapan responden terhadap setiap variabel. Analisis terhadap data yang didapat berupa analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, asumsi klasik, dan untuk menguji hipotesis melalui uji F dan uji t serta uji analisis koefisien determinasi (R²). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y_1 = 0.244X_1 + 0.467X_2$ dan $Y_2 = 0,202X_1 + 0,394X_2 + 0,209X_3$. Hasil analisis dengan menggunakan *Sobel Test* membuktikan bahwa *Perceptions Of Financial Rewards* (X1), *work engagement* (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y1) dan *Perceptions Of Financial Rewards* (X1), *work engagement* (X2), komitmen organisasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t untuk membuktikan bahwa variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Kata kunci : *Perceptions Of Financial Rewards*, *work engagement*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Abstract The purpose of this study to analyze the effect of *Perceptions Of Financial Rewards* (X1), *work engagement* (X2) to organization commitment (Y1) and employee performance (Y2). In this study, data were collected through questionnaires to 90 respondents to determine the response of respondents to each variable. Then analyze the data obtained in the form of quantitative analysis and qualitative analysis. Quantitative analysis include validity and reliability test, the classical assumption test, hypothesis testing via the F test and t test and analysis test, the coefficient of determination (R²). Data analysis techniques used were linear regression analysis that serves to prove the research hypothesis. The data that have met the test validity, test reliability, and classical assumption processed so as to produce the following regression equation: $Y_1 = 0.244X_1 + 0.467X_2$ and $Y_2 = 0,202X_1 + 0,394X_2 + 0,209X_3$. Results of the analysis with *sobel test* found that *Perceptions Of Financial Rewards* (X1), *work engagement* (X2) has a positive and significant influence on organization commitment (Y1) and *Perceptions Of Financial Rewards* (X1), *work engagement* (X2), *Perceptions Of Financial Rewards* (X3) has a positive and significant influence on employee performance (Y2). Hypothesis testing using t-test showed that independent variables found to significantly affect dependent variables.

Keywords: *Perceptions Of Financial Rewards*, *work engagement*, organization commitment and employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan kontribusi atau hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu (Lisda, 2012).

Merekrut dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan mampu mengemban amanah perusahaan merupakan tantangan besar. Studi tentang penerapan prinsip manajemen penghargaan khususnya, penghargaan non moneter menyebabkan motivasi dan berkontribusi terhadap kepuasan kerja (Njagi, 2013 dalam penelitian Ongadi, 2020). Namun, penelitian tersebut tidak mempunyai pendalaman mengenai persepsi imbalan keuangan pada komitmen karyawan.

Perusahaan mempunyai berbagai masalah personalia yang mungkin terjadi terkait dengan hadiah, keterlambatan pembayaran gaji, inkonsistensi dalam pembayaran bonus tunjangan, kurangnya perlindungan asuransi kesehatan dan tunjangan lainnya. Situasi tersebut dapat menyebabkan rendahnya semangat dan kekurangan komitmen di antara para pekerja sehingga produktivitas karyawan menjadi rendah. Analisis sistem penghargaan sangat penting.

Berdasarkan Werner, 2012 dalam penelitian Ongadi, 2020, gaji dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan keputusan mereka untuk tinggal atau pergi. Karyawan menganggap kinerja sebagai masukan dalam pertimbangan ekuitas mereka, dan karyawan umumnya lebih puas ketika kinerja dikaitkan dengan pembayaran. Ketika karyawan berkinerja tinggi berpikir bahwa mereka berkontribusi lebih banyak (masukan) tetapi tidak menerima imbalan yang lebih besar secara proporsional (hasil), mereka mengalami perasaan ketidakadilan dan menjadi tidak puas. Pada gilirannya, ini menyebabkan karyawan mengurangi upaya mereka. Seperti karyawan bahkan mungkin mencari di tempat lain pekerjaan, gaji yang tidak sesuai dengan kinerja cenderung mendemotivasi karyawan.

Wawancara dengan pihak dari Perusahaan Pelayaran di Semarang menunjukkan adanya kerjasama yang baik dari pihak perusahaan, dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui beberapa permasalahan yang terjadi yang juga berdampak pada kinerja karyawan dalam dua tahun terakhir. Selain dari latar belakang masalah di atas, juga ditemui adanya beberapa *research gap* dan perbedaan pendapat antar antara peneliti satu dengan peneliti yang lain. Dari *fenomena gap dan research gap* di atas diperoleh rumusan masalah yaitu mengenai kesesuaian hubungan antar variabel yang akan diteliti dengan hipotesis serta menganalisis dari variabel-variabel *Perceptions Of Financial Rewards* dan *work engagement* pengaruhnya terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari mutu sumber daya manusia yang baik. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi disebut sebagai orang yang produktif begitu pula sebaliknya karyawan yang tingkat kinerja tidak mencapai standar disebut sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah. Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya mempunyai derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja disebut juga sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan mempunyai peranan yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu (Lisda, 2012). Berdasarkan kajian teori diatas maka indikator yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Tanggung jawab

Perceptions Of Financial Rewards Manajemen penghargaan memberikan dampak positif pada komitmen kerja melalui nilai-nilai, norma-norma dan praktek-praktek SDM dari suatu organisasi untuk menciptakan iklim pencapaian tingkat kinerja yang tinggi. Manajemen penghargaan bertujuan untuk dan memperlakukan karyawan dengan baik karena jika mereka merasa dihargai maka komitmen karyawan tinggi tetapi ketika karyawan merasa tidak dihargai mereka merasa tidak puas maka komitmennya turun. *Perceptions Of Financial Rewards* merupakan penghargaan karyawan secara finansial untuk pekerjaan yang mereka jalani sesuai gaji yang diterimakan dan hadiah tambahan terkait dengan level kinerja, kompetensi atau keterampilan atau layanan karyawan dalam pekerjaan (Ongadi, 2020). Berdasarkan kajian teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. *Perception of Allowances*
2. *Perception of Merit Pay*
3. *Perception of Health Insurance cover*

Work Engagement

Penelitian Field dan Buitendach menemukan bahwa komitmen organisasi afektif mempunyai hubungan positif dengan kepuasan hidup, *well being*, dan *work engagement* (Field, 2011). Hal tersebut sama seperti penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Roothman et.al membuktikan adanya hubungan positif antara *work engagement* dan komitmen organisasi (Desideria, 2008). Penelitian Field dan

Buitendach membuktikan komitmen organisasi adalah hal yang penting untuk hasil kerja dan *work engagement* mempunyai hubungan yang kuat dengannya (Field, 2011). Jika karyawan perusahaan terlibat dalam pekerjaannya dan mempunyai komitmen pada organisasi maka akan muncul *meaningful work*.

Work engagement adalah sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya vigor, dedication, dan absorption (Bakker, 2004). Yang dimaksud dengan vigor mengacu pada tingkat energi dan relisiensi mental yang tinggi pada saat sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Dedication lebih menjelaskan pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, dan tantangan. Sedangkan absorption di definisikan sebagai konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan di mana waktu ketika melakukan pekerjaan terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Secara garis besar, definisi *work engagement* dapat disimpulkan sebagai hubungan karyawan dengan organisasinya, yaitu karyawan mempunyai sikap positif dan kebanggaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan kesediaan untuk berperilaku membantu rekan kerja untuk kepentingan organisasi. Berdasarkan kajian teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. *Vigor*
2. *Dedication*
3. *Absorption*

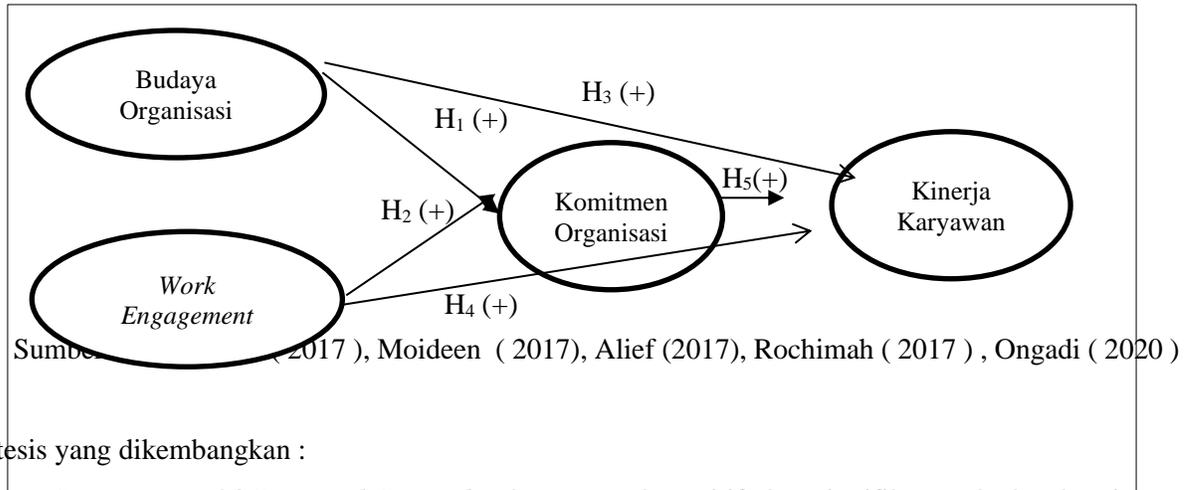
Komitmen Organisasi

Luthans (2008: 147) mendefinisikan bahwa komitmen merupakan keinginan yang kuat seseorang untuk mempertahankan keanggotaan alam organisasi tertentu. Sebuah kemauan yang kuat untuk mempertahankan nama organisasi. Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Penelitian Robbins et.al (2010:123) menjelaskan bahwa komitmen karyawan merupakan keadaan seorang karyawan di perusahaan dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dari beberapa definisi komitmen organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Berdasarkan kajian teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen rasional
3. Komitmen normatif

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis yang dikembangkan :

- H1 : *Perceptions Of Financial Rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan
- H2 : *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan
- H3 : *Perceptions Of Financial Rewards* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 : *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H5 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan pelayaran di Semarang. Jenis dan Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dataprimer, yaitu data yang diperoleh langsung di lapangan baik melalui wawancara dengan pihak terkait, kuisisioner, dan observasi langsung.

2. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, dilakukan menggunakan teknik :

- Wawancara bebas
- Observasi
- Metode dokumentasi
- Kuisisioner

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan semua anggota dari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini meliputi Penelitian ini populasi yang digunakan adalah Top Manajemen Perusahaan Pelayaran di Semarang sebanyak 90 orang karyawan.

Sampel merupakan bagian dari anggota populasi untuk mewakili seluruh anggotapopulasi yang ada (Sugiyono, 2010: 73). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah Top Manajemen Perusahaan Pelayaran di Semarang sebanyak 90 orang karyawan.

Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu *Perceptions Of Financial Rewards* (X1), *work engagement* (X2) terhadap komitmen organisasi (Y1) dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Y2).. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3+ e$$

Keterangan :

Y1 = Komitemen Organisasi

Y2 = Kinerja Karyawan

a = constanta

b1 = Koefisien regresi *Perceptions Of Financial Rewards*

b 2 = Koefisien regresi *work engagement*.

4. Uji Efek Mediasi / Sobel Test

Menurut Baron et.al dalam Ghozali (2011), suatu variabel disebut variabel mediator jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel *criterion* (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (2011) dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test). Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dar A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memdiiasi pengaruh A terhadap B digunakan uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SE_a^2)+(a^2SE_b^2)}}$$

Dimana :

A = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a = *Standard error of estimation* pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE_b = *Standard error of estimation* pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Dari nilai z yang diperoleh akan dibandingkan dengan nilai z pada distribusi normal, jika nilai $z >$ dari nilai z distribusi normal maka artinya intervening memediasi dalam penelitian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Regresi Linear

Dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya path antara *budaya*, *work engagement* dan *komitmen organisasi* dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Persamaan Path 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.743	1.221		3.064	.003
	Perceptions Of Financial Rewards	.259	.109	.244	2.381	.019
	Work engagement	.473	.104	.467	4.549	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

Persamaan $Y_1 = 0.244X_1 + 0.467X_2$

Keterangan :

Y_1 : komitmen organisasi

X_1 : Perceptions Of Financial Rewards

X_2 : *work engagement*

Dari persamaan path tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,244 mempunyai arti jika Perceptions Of Financial Rewards meningkat, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka komitmen organisasi akan meningkat.
- b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,467 mempunyai arti jika *work engagement* meningkat, sedangkan variabel yang lain adalah tetap (konstan), maka komitmen organisasi akan meningkat.

Tabel 2
Persamaan Path 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.779	.966		4.945	.000
Perceptions Of Financial Rewards	.170	.084	.202	2.019	.047
Work engagement	.317	.087	.394	3.648	.000
Komitmen Organisasi	.166	.081	.209	2.055	.043

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2023

Persamaan $Y_2 = 0,202X_1 + 0,394X_2 + 0,209X_3$

Keterangan :

Y1 : kinerja karyawan

X1 : *perceptions of financial rewards*

X2 : *work engagement*

X3 : komitmen organisasi

Dari persamaan path tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- a. b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,202 mempunyai arti jika *perceptions of financial rewards*, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan akan juga meningkat.
- b. b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,394 mempunyai arti jika *work engagement* meningkat, sedangkan variabel yang lain adalah tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c. b_3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,209 mempunyai arti jika *komitmen organisasi* meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat akan meningkat.

Uji Efek Mediasi

Sobeltest merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dimana *Sobeltest* menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 3

Uji mediasi hubungan pengaruh Perceptions Of Financial Rewards terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.491	1.011		5.430	.000
	<i>Perceptions Of Financial Rewards</i>	.298	.082	.354	3.634	.000
	Komitmen Organisasi	.295	.077	.371	3.806	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data penelitian yang diolah, 2023

Dari hasil perhitungan sobeltest di atas mendapatkan nilai z sebesar 2.6366, karena nilai z yang diperoleh sebesar $2.6366 > 1.98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan pengaruh *Perceptions Of Financial Rewards* terhadap kinerja karyawan

Tabel 4

Uji mediasi hubungan pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.504	.913		6.031	.000
	<i>Work engagement</i>	.390	.080	.485	4.845	.000
	Komitmen Organisasi	.206	.079	.259	2.591	.011

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data penelitian yang diolah, 2023

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis *Perceptions Of Financial Rewards* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika *Perceptions Of Financial Rewards* meningkat, maka hal itu akan dapat menaikkan komitmen organisasi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif antara *work engagement* terhadap komitmen organisasi. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika *workengagement* meningkat maka hal itu akan dapat menaikkan komitmen organisasi.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis *Perceptions Of Financial Rewards* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika *Perceptions Of Financial Rewards* meningkat lebih baik, maka efisiensi kinerja karyawan akan meningkat.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika *workengagement* meningkat maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis membuktikan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika komitmen organisasi meningkat maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi Teoritis

1. Dari penelitian diperoleh hasil bahwa *Perceptions Of Financial Rewards* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian I Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi dan Ida Ongadi et.al yang bertemakan pengaruh *Perceptions Of Financial Rewards* terhadap komitmen .
2. Dari penelitian diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara *work engagement* terhadap komitmen organisasi. Hasil ini mendukung temuan Ira N. Prabawati bahwa terdapat signifikansi regresi antara *work engagement* terhadap komitmen organisasi.
3. Dari penelitian diperoleh hasil bahwa *Perceptions Of Financial Rewards* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung temuan Ongadi (2020) yang menunjukkan *Perceptions Of Financial Rewards* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
4. Hasil penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian dari Rochimah (2017) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Hasil penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Taurisa

et.al (2012); Sadali (2015); Abrivianto et.al (2016) dimana masing-masing hasil penelitian mereka membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegaran, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Temaja Rosdakarya Bandung
- Abrivianto, Okto 2014, Pengaruh Motivasi Kerja dan komitmen Organisasional Terhadap kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 7 No. 2
- Alief Aggar .2017. *Pengaruh Perceptions Of Financial Rewards , Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* . Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
- Anto Triyono. 2017. *Pengaruh Perceptions Of Financial Rewards , Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia*. Portalgaruda.Org
- Basu Swastha, DH & Ibnu Sukotjo, W. 2001. *Pengantar Bisnis Modern Edisi ketiga*. Liberty : Yogyakarta.
- Field, 2011, “The Measurement of Organizational Commitment”, Journal of Vocational Behavior, Vol. 14
- Hani Handoko, T. 2004. *Manajemen*. Edisi Ketiga. BPFE : Yogyakarta.
- Ira N. Prabawati. 2017. *Meaningful Work Dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan*. Jurnal Psikologi Vol. 10 No. 1
- I Gusti Ayu. 2017. *Pengaruh Perceptions Of Financial Rewards Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar* . E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 1
- Indriyo Gitisudarmo & I Nyoman Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian BPFE : Yogyakarta*.
- J. Supranto, MA. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Erlangga : Jakarta.
- Lisda Rahmasari, 2012, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, Ilmiah Informatika Vol. 3 No. 1
- Luthans Fred, 2006 *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, Yogyakarta Andi
- Mohammad Sapta Heriyawan . 2015. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional*. Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu
- Ongadi, 2020, *Effect Of Perceptions Of Financial Rewards On Employee Commitment In The Water Sector In Kenya. A Case Study Of Kakamega County Water And Sanitation Company* , The Strategic Journal of Business & Change Management, 7(3), 1141 – 1156
- Parmen , 2016, *Pengaruh Perceptions Of Financial Rewards ,Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Padang*. Diploma thesis, Universitas Andalas.
- Purwaningsih, 2008, *An Inquiry into The Effects of transformational and Transactional Leadership Behaviors on The Subordinate Organizational Citizenship Behavriors and Irganizational Commitment at The Railways Corporation Workshop*, Yogyakarta, Indonesia. Thesis, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal 2004, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P, dan Coulter, Mary, 2010 *Manajemen Edisi Kesepuluh Jakarta* Penerbit Erlangga
- Rochimah, 2011, *Pengaruh Perceptions Of Financial Rewards Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan* , Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol. 1, No. 1
- Sugiyaryo. 2001. *Metodologi Research Kwantitatif* . Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Taurisa & Ratnawati,2012, “Analisis Pengaruh Perceptions Of Financial Rewards dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan “ Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol 19 No 2, 2012

*Pengaruh Perceptions Of Financial Rewards, Work Engagement Terhadap Komitmen Dan Kinerja
Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran Di Semarang*