

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN SDM DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ABC DI BUDURAN SIDOARJO

Nurul Azizah

Manajemen

STIE MAHARDIKA

Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin kerja (X_1), pengembangan SDM (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. ABC. Populasi dan sampel penelitian dilakukan kepada karyawan divisi Manajemen Bangunan yang berjumlah 37 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan sekunder dengan penyebaran kuesioner dan memakai skala likert dalam setiap butir pertanyaan yang diajukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji simultan (Uji F), uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan (bersama – sama) antara variabel Disiplin kerja (X_1), Pengembangan SDM (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dan memiliki nilai R square sebesar 0.684 yang mengandung arti bahwa besarnya pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 68.4% dan 31.6% lainnya dipengaruhi oleh faktor – faktor diluar variabel Disiplin kerja (X_1), Pengembangan SDM (X_2), dan Insentif (X_3) yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin, Pengembangan, Insentif, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence work discipline (X_1), HR development (X_2) and incentives (X_3) have on the performance of employees of PT. A B C. The population and sample of the study were carried out on 37 employees of the Building Management division using the saturated sample technique. Types and sources of data using primary and secondary data by distributing questionnaires and using a Likert scale in each of the questions asked. This study uses a quantitative approach, namely research conducted in the context of testing hypotheses and relying on the conclusions of the results on a null probability of rejecting the hypothesis. To test the hypothesis in this study is to use multiple linear regression analysis, simultaneous test (F test), partial test (T test), and test the coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that there is a simultaneous (together) effect between the variables of work discipline (X_1), HR development (X_2) and incentives (X_3) on the employee performance variable (Y). And has an R square value of 0.684 which means that the magnitude of the influence of all independent variables on the dependent variable is 68.4% and the other 31.6% is influenced by factors outside the work discipline variable (X_1), HR development (X_2), and incentives (X_3) which is not explained in this study.

Key Word: Discipline, Development, Incentive, Performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini sering kita jumpai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan besar besaran oleh suatu perusahaan yang terjadi karena faktor kualitas SDM yang tidak mampu bekerja dengan baik hingga kondisi perusahaan yang kurang baik. Manusia merupakan faktor utama dibalik suksesnya suatu perusahaan, karena pada dasarnya karyawan yang berkualitas mampu membantu berjalannya operasional perusahaan. SDM berkualitas akan mampu memiliki perencanaan, perilaku sampai dengan evaluasi untuk dapat mengelola dan memanfaatkan segala fasilitas perusahaan dengan maksimal. Dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal diperlukan kinerja karyawan yang unggul dan profesional sehingga dapat menciptakan suatu *output* kerja yang baik juga demi kemajuan suatu instansi. Kinerja dapat dinilai baik jika mampu meningkatkan taraf kualitas dan pencapaian dari suatu perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Saputri, Andini Dwi dkk (2021:27) Kinerja ialah suatu hasil yang diperoleh dari bekerja berdasarkan baik dari kuantitas maupun kualitas yang didapat seorang karyawan pada saat menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawan, pengembangan dalam fokus sumber daya manusia yang ada dan pemberian insentif terhadap karyawan. Karena ketiga faktor tersebut merupakan faktor terpenting yang harus diwujudkan untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan yang akan berpengaruh terhadap *income* perusahaan.

Disiplin kerja ialah bentuk tingkah dan perilaku baik yang berhubungan pada sistem manajemen waktu dan pengelolaan aktivitas secara berurutan yang dilakukan karyawan pada saat bekerja. Salah satu faktor yang ikut berpengaruh dalam aspek kinerja karyawan selanjutnya adalah pengembangan SDM. Pengembangan SDM dalam suatu lingkungan organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada saat bekerja agar karyawan mampu dalam menciptakan hasil target yang telah ditentukan perusahaan. Pengembangan SDM ialah suatu bentuk proses pendidikan pada periode waktu tertentu dengan menggunakan prosedur secara sistematis dan juga terpola, yang mana seluruh karyawan dapat mengkaji kemampuan dan pengetahuannya baik secara konseptual maupun teoritis agar dapat membantu mewujudkan sasaran utama perusahaan

Selain faktor kedisiplinan dan pengembangan SDM, pemberian insentif karyawan juga merupakan hal yang harus ikut dipertimbangkan sebagai penunjang kinerja. Karyawan dengan prestasi kerja lebih tinggi dan bertanggung jawab terhadap perusahaan patut diberikan insentif atas hasil kerja yang dilakukan. Insentif diberikan sebagai penghargaan kepada karyawan yang memiliki *impact* terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah kode etik karyawan dalam bekerja yang mengatur tentang kepatuhan seseorang terhadap aturan, norma, dan ketentuan perusahaan yang sudah ditetapkan demi mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan sanksi tegas kepada pelanggar kedisiplinan. Menurut Susanti (2021:59) terdapat beberapa indikator disiplin kerja. (1) Ketepatan waktu, (2) Waktu kerja, (3) Tanggung jawab kerja, (4) Tata tertib.

Pengembangan SDM (X₂)

Pengembangan SDM yaitu merupakan salah satu bentuk usaha yang dilakukan di sebuah organisasi atau perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan di perusahaan agar dapat menjadi indikator dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sistem manajemen perusahaan yang lebih baik. Selanjutnya, terdapat 3 indikator pengembangan SDM menurut Saydan (2000). (1) Pengetahuan (*Knowledge*), (2) Kemampuan (*Ability*), dan (3) Keterampilan (*Skill*).

Insentif (X₃)

Insentif ialah suatu bentuk penghargaan atau *reward* berupa uang yang ditujukan untuk karyawan atas dasar pencapaian prestasinya dan kinerja tinggi yang diberikan untuk perusahaan, serta loyalitas tinggi dan kepatuhan pada segala aturan dan norma perusahaan yang bertujuan agar dapat memotivasi karyawan dalam mempertahankan riwayat baiknya kepada perusahaan untuk seterusnya. Menurut Ningroom dalam Safitri, ayu rahma (2017:32) terdapat beberapa kelompok indikator insentif. (1) Pendapatan: pemberian bonus dan dana pensiun. (2) Jaminan sosial: Tunjangan kesehatan dan hari raya. (3) Penghargaan: piagam penghargaan dan pengembangan diri.

Kinerja (Y)

Definisi kinerja memiliki singkatan yakni kinetika energi kerja, merupakan proses yang terbentuk dari metode maupun tolak ukur pekerjaan dalam profesinya untuk kurun waktu tertentu (Wirawan, 2019). Penilaian kinerja dibutuhkan agar dapat menjadi pedoman agar selalu bekerja sebaik – baiknya. Penilaian kinerja dalam perusahaan akan memberikan informasi gaji, promosi jabatan. Karena suatu instansi perusahaan akan selalu digerakkan oleh sekelompok manusia yang berkontribusi langsung untuk memenuhi tujuan perusahaan. Sementara Robbins (2016:260) menjelaskan bahwa ada lima indikator utama dalam menilai kinerja karyawan. (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas, dan (5) Kemandirian.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif ialah metode penelitian yang menggunakan analisa verifikatif dan pendekatan deskriptif. Sedangkan populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ABC yang bertempat di Buduran Sidoarjo pada bagian *Building Management* yang berjumlah 37 orang. Jenis sample yang digunakan ialah sampling jenuh, dimana teknik tersebut merupakan penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel data. Adapun teknik analisis data yang digunakan ialah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

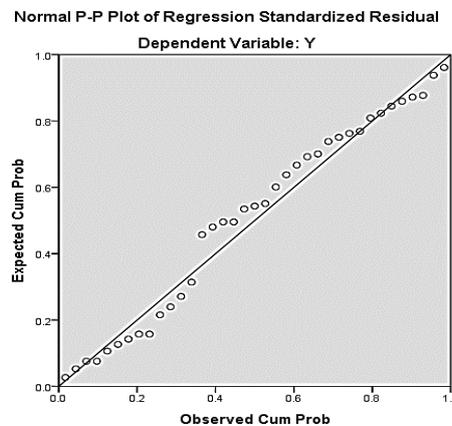
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui distribusi normal yang terjadi pada variabel residual dalam model regresi. Dilakukan uji statistic *kolmogorov-smirnov test* yang

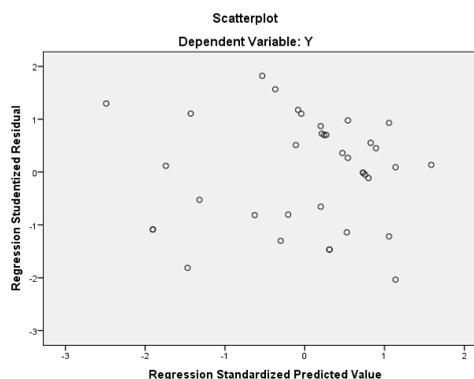
bertujuan mengetahui distribusi yang terjadi normal atau tidak. Uji normalitas dalam metode penelitian ini memakai gambar berbentuk distribusi. Dan pengambilan keputusannya adalah bila hasil data dapat menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi alur distribusi normal, yang berarti regresi dalam penelitian mencakup syarat asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil uji Normalitas
Sumber: Output SPSS

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan dalam mengkaji perbedaan variasi residual pada model regresi yang ada (Priyatno, 2016:117). Pengujian dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS dengan gambar grafik *scatterplot*. Dapat dikatakan terdapat homoskedastisitas apabila titik - titik pada ZPRED dan SRESID menebar baik di bawah atau di atas titik origin (angka 0) sumbu Y serta tidak memiliki bentuk tertentu.



Gambar 2. Hasil uji Heteroskedastisitas
Sumber: Output SPSS

Uji Multikolinearitas

Adanya uji multikolinearitas bertujuan menelusuri apakah di model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebasnya. Dalam pengujian multikolinearitas bisa diketahui dengan cara membaca nilai *inflation factory* (VIF) pada masing – masing variabel independen penelitian. Sistem pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan berdasarkan hasil *Tolerance*, jika hasil *tolerance* ialah $>0,10$ atau nilai VIF $< 10,00$ bisa

dinyatakan tidak terdeteksi adanya multikolinearitas pada data variabel pengujian. Hasil uji multikolinearitas terdapat dalam tabel berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.412	2.456		-.575	.569		
X1	.342	.136	.278	2.504	.017	.778	1.286
X2	.540	.161	.399	3.356	.002	.677	1.478
X3	.598	.192	.360	3.108	.004	.713	1.402

a. Dependent Variable: Y

*Gambar 3. Hasil uji Multikolinearitas
Sumber: Output SPSS*

Regresi Linear Berganda

Digunakan agar dapat mengetahui adanya pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependennya dan diolah pada persamaan regresi (Priyatno, 2016:92). Hasil uji penelitian ini yakni:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.412	2.456		-.575	.569		
X1	.342	.136	.278	2.504	.017	.778	1.286
X2	.540	.161	.399	3.356	.002	.677	1.478
X3	.598	.192	.360	3.108	.004	.713	1.402

a. Dependent Variable: Y

*Gambar 4. Hasil uji Regresi linear berganda
Sumber: Output SPSS*

Berdasarkan hasil *output* tersebut memperoleh persamaan: **$Y = -1.412 + 0.342 X_1 + 0.540 X_2 + 0.598 X_3$** . Nilai konstanta sebesar -1.412 yang artinya, bahwa apabila variabel independen (disiplin kerja, pengembangan SDM, dan insentif) sama dengan nol (0) maka variabel dependen (kinerja karyawan) bernilai negatif sebesar -1.412. Jika nilai koefisien beta disiplin kerja sebesar 0.342, yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel tersebut sebanyak satu satuan dapat menimbulkan perubahan kenaikan variabel Y sebanyak 0.342 satuan. Nilai koefisien beta pengembangan SDM sebesar 0.540, yang artinya jika setiap satu satuan kenaikan pada variabel pengembangan SDM dapat mengakibatkan perubahan kenaikan pula pada kinerja karyawan. Dan nilai koefisien beta insentif sebesar 0.598, yang artinya bila tiap perubahan kenaikan pada variabel insentif (X_3) sebanyak satu satuan maka dapat mengakibatkan perubahan variabel Y sebanyak 0.598 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Bertujuan mengetahui signifikan korelasi variabel X dengan Y, apakah seluruh variabel X (Disiplin kerja, pengembangan SDM dan Insentif) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah berdasar asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Hasil penelitian:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.412	2.456		-.575	.569		
	X1	.342	.136	.278	2.504	.017	.778	1.286
	X2	.540	.161	.399	3.356	.002	.677	1.478
	X3	.598	.192	.360	3.108	.004	.713	1.402

a. Dependent Variable: Y

Gambar 5. Hasil uji parsial (uji t)
Sumber: Output SPSS

Mengkaji hasil tersebut, dapat disimpulkan jika Nilai T_{hitung} variabel Disiplin kerja (X_1) memperoleh nilai $2.504 > T_{tabel}$ yaitu 2.0345 dengan nilai $sig\ 0.017 < 0.05$ hal ini berarti jika variabel X_1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Nilai T_{hitung} variabel pengembangan SDM memperoleh nilai sebesar $3.356 > nilai\ T_{tabel}$ sebesar 2.0345 dengan signifikannya yakni $0.002 < 0.05$ hal ini berarti jika variabel Pengembangan SDM berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai T_{hitung} variabel Insentif terhadap variabel kinerja karyawan memperoleh $T_{hitung}\ 3.108 > T_{tabel}\ 2.0345$ dengan signifikannya sebesar $0.004 < 0.05$ hal ini berarti jika Insentif memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Digunakan agar mengetahui pengaruh simultan (bersama) yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel dependen. Hasil uji penelitian sebagai berikut:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.138	3	52.713	23.794	.000 ^b
	Residual	73.106	33	2.215		
	Total	231.243	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Gambar 6. Hasil uji simultan (uji f)
Sumber: Output SPSS

Berdasar *output* diatas menjelaskan jika nilai signifikansi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan besar F hitung ialah $23.794 > F_{tabel}\ 2.86$, yang berarti model regresi tersebut layak dipergunakan dalam memprediksi Y atau dapat disimpulkan jika disiplin kerja, pengembangan SDM dan insentif secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Bertujuan mengukur kedekatan variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X_1), Pengembangan SDM (X_2) dan Insentif (X_3) untuk menerangkan variasi variabel independennya yakni Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji penelitian:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.827 ^a	.684	.655	1.48840	1.752

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

*Gambar 7. Hasil uji koefisien determinasi
Sumber: Output SPSS*

Mengkaji hasil *output* tersebut dapat terlihat jika R square dalam penelitian ini yaitu 0.684 > 0.5 yang mengandung arti bahwa besarnya pengaruh seluruh variabel independen adalah 68.4%, sedangkan sisanya (31.6%) dipengaruhi beberapa faktor lainnya yang tidak terdapat di dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan di PT. ABC

Berdasar pada *output* beberapa uji yang telah dilaksanakan sebelumnya terhadap variabel X_1 yaitu disiplin kerja, diperoleh disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pada *output* persamaan regresi yang mendapatkan hasil koefisien regresinya sebanyak 0.342, lalu variabel disiplin kerja juga memiliki hasil T hitung sebanyak 2.504 > hasil T tabel 2.0345 serta memperoleh tingkat signifikan sebanyak 0.017 < 0.05. Maka dari beberapa hasil pengujian itu dapat diambil kesimpulan menolak H_0 dan menerima H_a , dalam pengertian lain disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC. Yang menjelaskan bahwa jika taraf disiplin kerja ditingkatkan, akan memberikan dampak positif terhadap kualitas kinerja karyawan. Hal itu sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Astuti, Sri (2018) dengan judul "Pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan" yang dilakukan pada PT. GHS II.

Pengaruh Pengembangan SDM (X_2) terhadap kinerja karyawan di PT. ABC

Mengkaji hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya terhadap variabel X_2 yaitu Pengembangan SDM, diperoleh bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh serta signifikan terhadap variabel dependen. Pernyataan tersebut terbukti dengan adanya hasil persamaan regresi memperoleh nilai koefisien regresi untuk X_2 ialah 0.540, disamping itu memiliki hasil T hitung sebanyak 3.356 > T tabel sebanyak 2.0345 dengan signifikannya 0.002 < 0.05. Maka dari data beberapa uji tersebut bisa disimpulkan jika variabel X_2 menolak H_0 dan menerima H_a , yang artinya pengembangan SDM memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. ABC. Yang berarti jika taraf pengembangan SDM

ditingkatkan, akan memberikan dampak positif terhadap kualitas kinerja karyawan di PT. ABC. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Lande Fresh, dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan” dengan objek penelitian: PT. Hadji Kalla Makassar”

Pengaruh Insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan di PT. ABC

Berdasarkan pada pengujian yang telah diselesaikan sebelumnya terhadap variabel X_3 yaitu Insentif, diperoleh jika Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC. Pernyataan tersebut terbukti dengan adanya hasil dari persamaan regresi diperoleh dengan koefisien regresinya ialah 0.598, memiliki T hitung sebesar 3.108 > T tabel sebesar 2.0345 serta dengan signifikansinya ialah 0.004 < 0.05. Berdasar data pengujian itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Insentif menolak H_0 dan menerima H_a , yang artinya insentif memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. ABC. Yang berarti bila taraf insentif ditinggikan bagi karyawan, mampu memberikan nilai yang tinggi pula terhadap kualitas kinerja. Hal tersebut sesuai menurut uji yang dilakukan Rozi, Achmad (2019) dengan judul “Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai” dengan objek penelitiannya yakni di Citangkil Cilegon”

Pengaruh Disiplin kerja (X_1), Pengembangan SDM (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan di PT. ABC.

Mengkaji beberapa hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya pada ketiga variabel bebas yakni Disiplin kerja, Pengembangan SDM dan Insentif terhadap variabel dependennya yakni kinerja karyawan memperoleh hasil jika variabel independen memiliki pengaruh yang positif serta signifikan. Pernyataan tersebut terbukti melalui hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} 23.794 > F_{tabel} 2.86 dengan signifikansi 0.000 < 0.05, dapat dinyatakan bila variasi regresi bisa digunakan dalam memperkirakan kinerja karyawan PT. ABC yang dapat diartikan bila disiplin kerja, pengembangan SDM serta insentif bersama – sama (simultan) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC.

Pengaruh yang paling dominan diantara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

Variabel dominan merupakan sektor yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel dependen penelitian. Mengkaji hasil pada data penelitian yang telah diolah dan pengamatan pada lingkungan objek penelitian, dapat diketahui jika dari ketiga variabel independen yang ada, yang memiliki pengaruh terbesar kepada variabel dependen ialah variabel pengembangan SDM. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil output pada analisis data yang ada. Hasil tersebut menjabarkan jika variabel pengembangan SDM punya hasil *Standardized Coefficient Beta* ialah 0.598 > (lebih dari) variabel disiplin kerja yang memiliki *Standardized Coefficients Beta* 0.278 dan insentif sebesar 0.360. Yang diketahui bahwa *Standardized Coefficient Beta* ialah besar koefisien beta pada tiap variabel independen yang ada. *Standardized Coefficient Beta* dipakai dalam persamaan regresi dengan fungsinya yakni mengkaji pengaruh serta sumbangan yang diberikan diantara variabel independen terhadap dependennya.

KESIMPULAN

Dari beberapa hasil uji yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan jika: Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM (X_2) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan jika Insentif (X_3) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang ada secara bersama – sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya itu kinerja karyawan (Y) di bagian *Building Management* pada PT. ABC.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Astuti, S. R. I. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pt. Ghs ii kecamatan teluk belengkong kabupaten indragiri hilir. *Jurnal analisis manajemen*, 4(1), 88-97.
- Ayu Safitri, R. A. H. M. A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang.[Skripsi] (Doctoral Dissertation, Uin Raden Fatah Palembang).
- Lande, F., Febian, N., Fauziyah, S., & Anggriyani, F. (2017). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 41-48.
- Priyatno, Duwi. 2016. Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah. Yogyakarta: Gava Media
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Rozi, A. 2019. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124-129.
- Saydam, Gouzali. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan mikro. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan.
- Susanti, R., & Yulianty, S. 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Teluk Sirih Di masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19). *Science And Research Journal Of Mai Wandu*, 1(1), 57-71.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.