

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV PUTRA
NUSANTARA SEJAHTERA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh:

GALIH AISYUL IHROM

NPM. 21601081514

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2021

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV
PUTRA NUSANTARA SEJAHTERA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh:

GALIH AISYUL IHROM

NPM. 21601081514

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2021

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini terdiri dari 68 karyawan CV Putra Nusantara Sejahtera Madiun pada tahun 2020. Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer dan sekunder. Untuk mengetahui data-data yang nantinya akan diteliti, penelitian ini menggunakan cara penyebaran kuesioner.

Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur SPSS versi 20 untuk mengujikan data berupa pengujian instrumen, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. dan uji koefisien determinasi. Dari penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yang menyebutkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi dan insentif berpengaruh secara simultan atau bersamaan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan CV Putra Nusantara Sejahtera. Secara parsial variabel disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel kompetensi dan insentif berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Kompetensi, Insentif

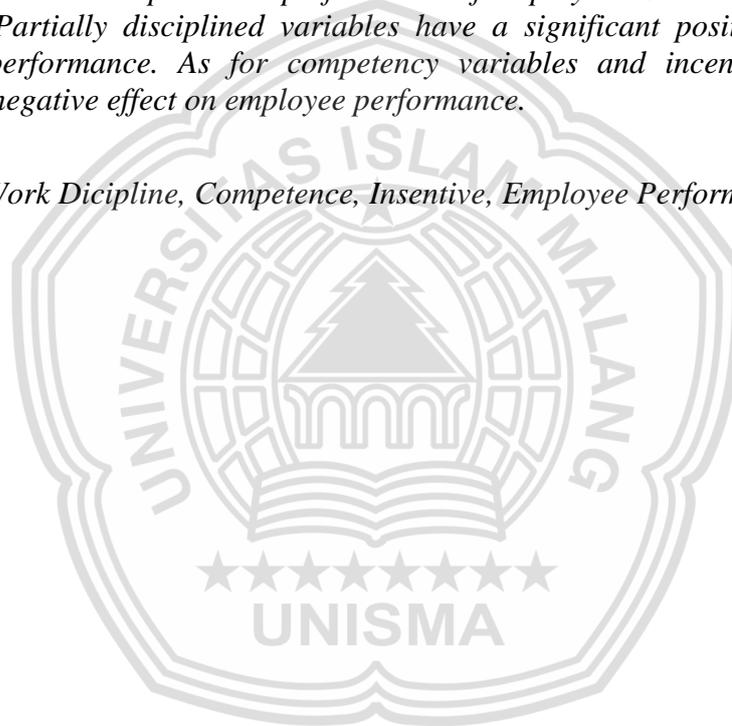


ABSTRACT

This study is to find out the influence of work discipline, competence, and incentives on employee performance. The sample consisted of 68 employees of CV Putra Nusantara Sejahtera Madiun in 2020. Data collection methods by collecting primary and secondary data. To find out the data that will be examined, this study uses the way the questionnaire is distributed.

In this study used SPSS version 20 measuring instrument to test data in the form of instrument testing, normality test, multiple linear regression analysis, classical assumption testing, and hypothesis testing and coefficient of determination test. From this research produced several conclusions that mention that variables of work discipline, competence and incentives affect simultaneously or together so as to improve the performance of employees CV Putra Nusantara Sejahtera. Partially disciplined variables have a significant positive effect on employee performance. As for competency variables and incentives have a significant negative effect on employee performance.

Keyword: *Work Discipline, Competence, Incentive, Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era industri 4.0 dan laju zaman yang semakin maju, persaingan dalam dunia perekonomian berubah kearah yang modern. Pengetahuan dan teknologi telah menjadi basis ekonomi, bukan lagi tanah, atau mesin tradisional. Hal ini senada dengan yang dinyatakan oleh Senamo dalam Sutrisno (2017) bahwa aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. Tajamnya persaingan perusahaan di era globalisasi berdampak kepada sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dituntut agar proaktif, adaptif dan responsif terhadap perubahan teknologi.

Disamping itu adanya peningkatan dan kebutuhan masyarakat yang mengharuskan perusahaan untuk *men-develop* perusahaannya kearah yang lebih maju agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mencapai hal tersebut sumber daya manusia memiliki andil besar dalam kesuksesan perusahaan. Jika sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya berkualitas dan bermutu nantinya akan berpengaruh baik untuk perusahaan dan berpeluang besar untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Namun jika sumber daya didalamnya kurang berkualitas dan tidak kompeten maka akan menghambat dan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuan.

Tugas pokok dan fungsi manajemen sumber daya manusia ialah pengelolaan unsur manusia. Sehingga aspek yang terpenting dan utama pada

organisasi dapat tercukupi dan terpenuhi secara utuh terutama kepuasan dan capaian dari tenaga kerjanya. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Perusahaan mempunyai tujuan penting dalam mengembangkan usahanya, salah satu keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usaha dapat diukur melalui kinerja karyawan, hasil kerja dari setiap individu-individu yang sudah berhasil untuk memenuhi tanggung jawab, yang nantinya hasil tersebut dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut mendukung pernyataan dari Hasibuan (2017) yakni peranan aktif dan dominan dari manusia pada setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, serta penentu tujuan organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu untuk melakukan upaya peningkatan perhatian terhadap kualitas kinerja karyawannya, yang didalamnya mencakup disiplin kerja, pengetahuan dan keterampilan, dan balas jasa, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi para karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil kerja menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Rivai dan Sagala (2011:547). Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari sikap disiplin karyawan untuk menaati aturan yang berlaku di perusahaan. Selain disiplin kerja, kompetensi karyawan terhadap kurangnya pemahaman dan keterampilan dalam kegiatannya di tempat kerja, dan

tingkat besaran insentif yang ditawarkan oleh perusahaan yang kurang *proper* juga dapat menimbulkan rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Untuk mengembangkan kemampuan organisasi pada CV Putra Nusantara Sejahtera diperlukan langkah yang strategis yaitu upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tanggungjawabnya, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif.

Memperhatikan pentingnya peranan strategis sumber daya manusia maka perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusia dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja. Kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Hal tersebut bertujuan secara ringkas menegakkan iklim kedisiplinan yang perlu untuk ditaati karyawan sebagai bentuk langkah keselarasan mencapai tujuan organisasi, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ariko (2018), hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Disamping disiplin kerja, peningkatan kinerja karyawan juga bisa dilakukan dengan memperhatikan kompetensi karyawan guna menunjang kinerja karyawan di perusahaan. Karena lingkungan bisnis yang berubah seiring dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu yang berakibat pada pengakuan pentingnya kompetensi sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan organisasi. Maka kompetensi dengan

kualifikasi yang baik akan membawa dampak kepada kemajuan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Astriyani (2019), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan kompetensi karyawan, insentif dalam suatu perusahaan juga dibutuhkan sebagai sarana pemantik motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja yang lebih optimal. Selain sebagai pematik untuk memotivasi karyawan, pemberian insentif juga dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan) Mangkunegara (2011:89). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Shinta dan Siagian (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun sama-sama berupa imbalan, insentif harus dibedakan dari gaji. Gaji merupakan hak pokok karyawan sedangkan insentif merupakan imbalan lebih. Sebagai kompensasi khusus yang diberikan perusahaan di luar gaji utama untuk memotivasi agar karyawan semakin giat dan terus berusaha meningkatkan prestasi serta kinerja di perusahaan. Jelas bahwa tujuan atau fokus utama insentif adalah untuk memotivasi karyawan dan membuat karyawan merasa lebih dihargai. Keuntungan tidak hanya dirasakan satu sisi, karyawan yang semangat dan termotivasi dalam bekerja juga memberikan dampak besar yang positif bagi perusahaan.

Akhir-akhir ini penjualan karyawan CV Putra Nusantara Sejahtera cenderung menurun secara pasif meliputi penjualan karpet, wajan, dan panci. Hal tersebut terlihat dari hasil penjualan produk mulai dari bulan Maret 2020 sampai September 2020 terlihat fluktuatif namun cenderung menurun, namun tetap belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data di bawah ini:

Tabel 1.1
Target Penjualan Tujuh Bulan Terakhir

NO	Bulan	Target	Hasil
1	Maret 2020	800 Unit	790 Unit
2	April 2020	800 Unit	784 Unit
3	Mei 2020	800 Unit	750 Unit
4	Juni 2020	800 Unit	759 Unit
5	Juli 2020	800 Unit	690 Unit
6	Agustus 2020	800 Unit	720 Unit
7	September 2020	800 Unit	600 Unit

Sumber: Personalia CV Putra Nusantara Sejahtera 2020

Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa selama tujuh bulan terakhir kinerja dari karyawan kurang optimal dikarenakan setiap bulannya karyawan belum mampu untuk memenuhi target penjualan dari perusahaan. Penurunan penjualan tersebut secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, karena perusahaan ini bergerak dibidang pemasaran, barang tentu jika penjualan menurun maka akan berdampak mutlak terhadap perusahaan. Selain itu ada pula beberapa kendala yang terjadi didalam perusahaan tersebut, menurut wawancara yang sudah di lakukan oleh peneliti ditemukan beberapa fenomena yang terjadi.

Sikap disiplin karyawan yang cenderung masih menyepelekan aturan-aturan yang dibuat perusahaan masih belum secara penuh dipatuhi oleh karyawan menjadikan disiplin secara langsung berdampak pada kinerja. Kendala lain yaitu dari kompetensi karyawan dikarenakan pada saat proses rekrutmen, kriteria spesifik mengenai jenis karyawan seperti apa yang dibutuhkan tidak tercantum, hanya saja yang terpenting adalah kemauan bekerja yang tinggi dari para calon karyawan. Padahal dalam hal ini harusnya perusahaan membutuhkan karyawan yang spesifik dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara baik.

Selain itu dalam menjalankan disiplin kerja dan juga memperhatikan pentingnya kompetensi, karyawan juga perlu untuk mendapatkan pemberian balas jasa yang *proper*, adil dan sesuai dengan hasil yang dicapai oleh karyawan. Oleh karena itu keseluruhan dari variabel penelitian ini ialah bersifat sistematis dan saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas dan perlu untuk diteliti sebab-akibatnya.

Selain itu yang terpenting dan yang melatarbelakangi peneliti untuk mengajukan penelitian di CV Putra Nusantara Sejahtera ialah karena perusahaan ini merupakan perusahaan baru sehingga secara sistem yang sekarang berjalan di perusahaan perlu untuk ditinjau lebih dalam serta menarik untuk diteliti.

Berdasarkan uraian di atas yang disertai data permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, ketertarikan peneliti ini dapat direalisasikan dalam sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja, kompetensi, insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat serta hasil dari penelitian ini di harapkan mampu menjadi sarana dalam penerapan ilmu yang telah didapat selama kuliah pada bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi acuan atau referensi dalam pengembangan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Islam Malang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi terkait pengaruh disiplin, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber tambahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya, khususnya fokus penelitian tentang kinerja.

c. Bagi perusahaan CV. Putra Nusantara Sejahtera

Penelitian ini di harapkan mampu menjadi sumber referensi perusahaan CV. Putra Nusantara Sejahtera untuk mengolah karyawan menjadi lebih efektif serta meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan di CV Putra Nusantara Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 68 orang yang merupakan karyawan di CV Putra Nusantara Sejahtera. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Disiplin kerja, kompetensi, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan insentif secara simultan berpengaruh pada kinerja CV Putra Nusantara Sejahtera.
- b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja CV Putra Nusantara Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja CV Putra Nusantara Sejahtera.
- c. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja CV Putra Nusantara Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dapat meningkatkan kinerja CV Putra Nusantara Sejahtera.
- d. Insentif berpengaruh terhadap kinerja CV Putra Nusantara Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial insentif dapat meningkatkan kinerja CV Putra Nusantara Sejahtera.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaannya, yaitu:

- a. Penelitian ini dilakukan di CV Putra Nusantara Sejahtera sehingga hasil penelitian hanya digunakan pada perusahaan tersebut.
- b. Penelitian ini hanya menguji variabel disiplin, kompetensi dan insentif terhadap kinerja karyawan serta masih terdapat banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Penelitian tidak bisa lepas dari teori, oleh karena itu peneliti menyadari sebagai manusia biasa masih mempunyai banyak kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini, misalnya keterbatasan tenaga, kemampuan berfikir, dan keterbatasan pengetahuan. Tetapi peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan penelitian sesuai dengan kemampuan keilmuan serta bimbingan dari dosen pembimbing.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

- a. Disarankan bagi perusahaan untuk memberikan seminar atau pelatihan agar karyawan dapat semakin mengembangkan potensi dirinya dalam bekerja dan menambah pengalaman kerja karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lagi dengan lebih komprehensif mengenai permasalahan dari suatu penelitian, dengan wujud pelaksanaan secara nyata yang terjadi di lapangan atas teori-teori dan

relevansinya sebagai bagian dari fungsi kemanfaatan hasil yang akan dipetik.



DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Rompis, Altje Tumbel, Greis Sendow. 2017. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia.
- Ariko. 2018. *Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Sucofindo (persero) cabang Palembang*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 8 No. 1. Prodi Ilmu Manajemen PPS-UMP (2018)
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Astriyani, Woro Utari, C. Sri Hartati. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gavra Perkasa Gresik*. SMPIT Insan Permata Bojonegoro. Universitas Wijaya Putra Surabaya, Jurnal Manejerial Bisnis Vol. 2 No. 3
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P 2017. *Manajemen sumber daya manusia- Edisi Revisi*, Cet. Enam Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriantoro dan Supomo, Bambang., 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit BPFY Yogyakarta.
- Jackson, Susan E, Randall S.Schuler, Steve Werner, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh (Terjemahan)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Kempa, Sesiliya dan Nawa, Fendra. 2017. *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) wilayah nusa tenggara timur*. Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Vol. 5, No: 3, (2017).
- Kheirul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo: Persada.
- Lasmaya. 2016. *Pengaruh Sistem informasi sdm, kompetensi sdm dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan* Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship

Vol.10.

- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Max Saleleng, dan Agus Supandi Soegoto. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten sorong selatan*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.3 No.3 Sept. 2015.
- Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel, Greis M. Sendow. 2014. *Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Samratulangi Manado. ISSN 2303-1174.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). *Job performance*. Handbook of Psychology, Second Edition, 12.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univesity Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhayati, R. Supomo Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Priyono, Achmad Agus. (2015). *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang. BPFE Universitas Islam Malang.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2005. *System yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Satria Rinaldi. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan CV Bhakti Gelantara Surabaya*. Thesis STIE Mahardika Surabaya.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Reflika.
- Shinta dan Siagian. 2020. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif*

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8. Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam.

- Siagian, Sondang P. 2010. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahastya.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Strauss dan Sayless. 1990. *Manajemen Personalia*. Buku ke-3 (Terjemahan Ny. Rochmulyati Hamzah). Jakarta: Sapdodadi.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-9 Jakarta: Kencana.
- T.Sirait Justine., Dra.,M.B.A.-T., 2006. *Memahami Aspek – Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.

