



**PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada CV Sahid Jaya Sawojajar Malang)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis (S – 1)

Oleh:

BRAMANTYO FIRMANSYAH

NPM: 21901092090



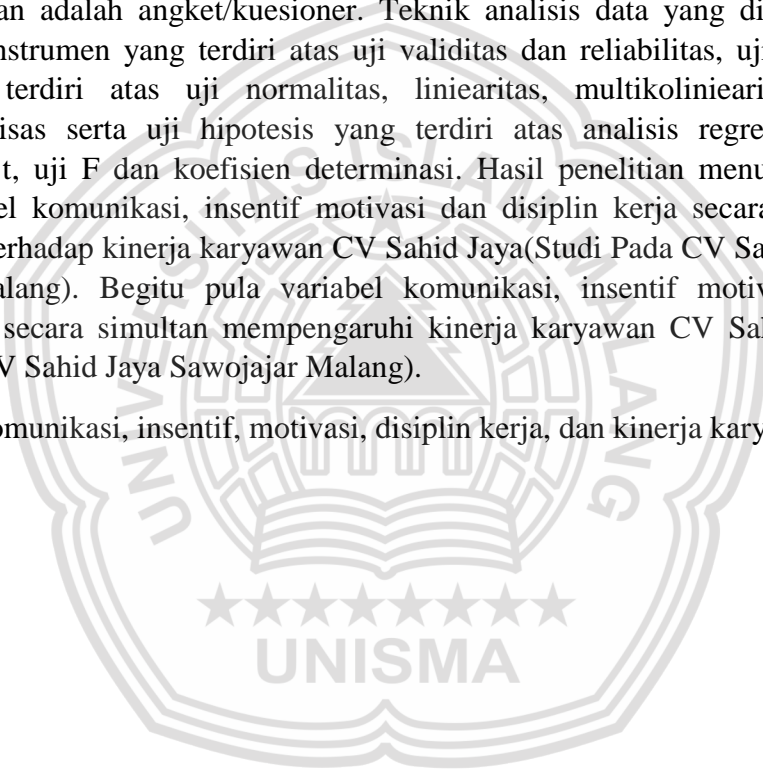
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2023**

RINGKASAN

Bramantyo Firmansyah, 2023. **Pengaruh Komunikasi, Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Sahid Jaya Sawojajar Malang)**. Dosen Pembimbing 1: Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si, Dosen Pembimbing 2: Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh komunikasi, insentif motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Sahid Jaya baik secara parsial maupun simultan Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen yang terdiri atas uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, linieritas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas serta uji hipotesis yang terdiri atas analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi, insentif motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sahid Jaya (Studi Pada CV Sahid Jaya Sawojajar Malang). Begitu pula variabel komunikasi, insentif motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan CV Sahid Jaya (Studi Pada CV Sahid Jaya Sawojajar Malang).

Kata kunci: komunikasi, insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.



SUMMARY

Bramantyo Firmansyah, 2023. The Influence of Communication, Incentives, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance (Study at CV Sahid Jaya Sawojajar Malang). Advisor 1: Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si, Advisor 2: Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB.

*This study aims to determine the effect of communication, motivational incentives and work discipline on the performance of employees of CV Sahid Jaya both partially and simultaneously. This type of research is quantitative. The data collection technique used is a questionnaire/questionnaire. The data analysis technique used includes instrument testing consisting of validity and reliability tests, classic assumption test consisting of normality, linearity, multicollinearity and heteroscedasticity tests and hypothesis testing consisting of multiple linear regression analysis, *t* test, *F* test and coefficient of determination. The results showed that the variables of communication, motivational incentives and work discipline partially affect the performance of employees of CV Sahid Jaya (Study at CV Sahid Jaya Sawojajar Malang). Likewise, the variables of communication, motivational incentives and work discipline simultaneously affect the performance of employees of CV Sahid Jaya (Study at CV Sahid Jaya Sawojajar Malang).*

Keywords: communication, incentives, Motivation and work discipline, and employee performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum suatu perusahaan pasti menginginkan karyawannya agar bekerja dengan baik dan produktif, namun hal tersebut tidak mudah dicapai tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia secara profesional. Suatu organisasi dalam perusahaan didirikan agar bisa berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2013:13), antara lain adalah kemampuan, motivasi, efektifitas dan efesiensi, wewenang, otoritas, disiplin dan inisiatif.

Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, seperti memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kemampuan, motivasi, efektivitas, efisiensi, wewenang, otoritas, disiplin, dan inisiatif, CV Sahid Jaya dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk komunikasi. Komunikasi yang efektif di CV Sahid Jaya menjadi kunci dalam memperbaiki organisasi dan membangun hubungan yang baik, serta mencegah terjadinya *misscommunication* antara rekan kerja dan individu. Salah satu contoh masalah komunikasi yang dapat terjadi adalah salah paham mengenai tugas dan tanggung jawab di antara departemen-departemen yang bekerja bersama, yang dapat menghambat proyek dan mengurangi kualitas pekerjaan. Penting untuk memastikan komunikasi yang jelas dan terbuka serta memastikan semua anggota tim

memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan proyek dan kontribusi masing-masing departemen. Pada Pernyataan ini didukung oleh (Dewi & Panuju, 2018: 86) dalam (Shinta, 2020), komunikasi yang baik harus dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik agar organisasi menjadi sehat terutama hubungan atau komunikasi baik antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan, karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan.

Selain komunikasi yang baik upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa juga melalui pemberian insentif. Menurut Dessler (2012:440) dalam Khumaira (2020), mengemukakan Insentif populer dengan sebutan Insentif finansial (*financial incentives*). Penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan organisasi dan harapan serta aspirasi bagi pegawai perlu diperhatikan oleh organisasi / perusahaan lainnya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Sahid Jaya, insentif dapat menjadi salah satu faktor yang berpengaruh, tetapi motivasi juga memainkan peran krusial. Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang baik jika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki harapan yang memotivasi. Contoh masalah insentif yang mungkin terjadi di CV Sahid Jaya adalah ketidakjelasan atau ketidakadilan dalam sistem insentif. Misalnya, jika insentif tidak diatur dengan jelas atau tidak sebanding dengan pencapaian kinerja, karyawan mungkin akan merasa kurang termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini dapat mengurangi efektivitas dari insentif sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena

itu, penting untuk merancang sistem insentif yang transparan, adil, dan memberikan dorongan nyata bagi karyawan untuk mencapai hasil terbaik mereka.

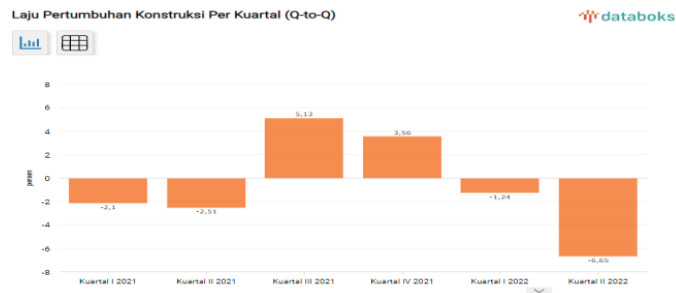
Motivasi juga tidak kalah penting. Dengan memberi motivasi kinerja karyawan akan cenderung meningkat. Menurut Mangkunegara (2013:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motif sendiri memiliki arti suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Kurangnya komunikasi mengenai visi dan tujuan perusahaan dapat menjadi masalah motivasi di CV Sahid Jaya. Karyawan yang tidak sepenuhnya memahami arah perusahaan mungkin kurang termotivasi dan terhubung dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, manajemen motivasi perlu dikelola dengan baik untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya serta mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Faktor selanjutnya yakni disiplin, disiplin adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memiliki disiplin yang baik, karyawan dapat bekerja secara terorganisir dan efisien, serta dapat memenuhi standar dan aturan perusahaan. Hasibuan (2008:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati suatu peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Masalah disiplin kerja

yang mungkin terjadi di CV Sahid Jaya adalah keterlambatan karyawan dan kurangnya ketertiban dalam menjaga kebersihan dan kerapian tempat kerja, yang dapat mengganggu produktivitas dan kenyamanan kerja. Oleh karena itu, manajemen disiplin perlu ditekankan dalam perusahaan untuk memastikan karyawan tetap disiplin dalam bekerja dan menjaga kinerja perusahaan tetap stabil dan teratur. Mangkunegara (2013:129) membagi jenis disiplin kerja menjadi dua yakni disiplin preventif dan disiplin korektif. Tujuan dasarnya adalah membuat karyawan melatih disiplin diri.

Mengutip dari Mangkunegara, (2013:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja yang maksimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang bisa menjadi pedoman atau acuan untuk seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.

Mengutip data dari Databooks, Menjelaskan, pertumbuhan industri konstruksi disebabkan meningkatnya kegiatan infrastruktur, seiring dengan peningkatan impor semen dan material untuk kegiatan konstruksi dibandingkan periode yang sama tahun lalu. Dapat dilihat pada Gambar 1 :



Gambar 1 Laju pertumbuhan konstruksi perkuartal

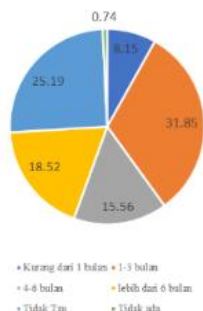
Sumber : Mutia (2022)

Selain itu, kinerja kegiatan konstruksi juga lebih baik dibandingkan tahun sebelumnya. Itu sejalan dengan indeks nilai bangunan yang meningkat pada triwulan kedua tahun 2022, industri konstruksi memberikan kontribusi sebesar 9,14% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional. Angka tersebut masih lebih rendah dari kontribusi kuartal I 2022 sebesar 10,42%. Terlihat dari kasus tersebut, tren penurunan sektor konstruksi mulai berubah.

CV Sahid Jaya Sawojajar Malang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelaksanaan konstruksi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang tersebut, kinerja karyawan sangatlah penting untuk menjamin kelancaran dan keberhasilan operasional perusahaan. Kinerja suatu perusahaan dapat dicermati dan dinilai pada kemampuannya mencapai target perusahaan yang sudah ditetapkan. Berikut pencapaian CV Sahid Jaya selama kurun waktu 3 bulan pada 2022 yang dilakukan oleh CV Sahid Jaya.

Sari & Suryan (2021) lamanya penundaan proyek yaitu rata-rata 1-3 bulan, sebesar 31,85%. Data lamanya dilihat pada grafik dibawah ini:

Gambar 1. 1 Lamanya penundaan perkerja konstruksi



Sumber : Sari & Suryan (2021)

Imbas Covid-19 karena banyak aturan baru yang dibuat oleh pemerintah, sehingga banyak penyesuaian yang harus dilakukan dan mempengaruhi semangat, disiplin kerja pada kinerja karyawan. Indonesia sempat mengalami pelambatan ekonomi berturut – turut pada kuartal II, III dan IV tahun 2020 akibat pandemik Covid-19. Pelambatan tersebut berdampak negatif sektor properti. Sebagian besar harga properti seperti rumah, apartemen, hingga kendaraan bermotor mengalami penurunan yang cukup tajam. yang dikutip dari website resmi kemenkeu.go.id (Putri Setyaningsih, 2021)

Tabel	Bulan	Target	Pencapaian	Keterangan
1 Kiner ja CV	Oktober	30 Pembangunan	35 Pembangunan	Masuk target
	November	35 Pembangunan	29 Pembangunan	Tidak tercapai
	Desember	50 Pembangunan	48 Pembangunan	Tidak tercapai

Sahid Jaya

Sumber: *Marketing CV Sahid Jaya Oktober-Desember (2022)*

Berdasarkan tabel 1 pencapaian CV Sahid Jaya diatas, dapat dilihat bahwa ternyata persoalan perihal pencapaian target oleh CV Sahid Jaya terjadi pada bulan Oktober-Desember 2022 yang tidak mencapai target. CV Sahid Jaya saat ini masih jauh dari jangkauan target yang telah ditetapkan. Hal ini bisa terjadi karena menurut CV Sahid Jaya tidak optimal dan produktif dalam komunikasi, memberikan insentif dalam bentuk komisi yang tidak seperti yang diharapkan, sehingga para karyawan tidak termotivasi untuk berkerja lebih gigih dalam mencari nasabah karena bentuk imbalan yang diberikan tidak sebanding dengan target yang telah mereka tempuh atau capai.

Motivasi kerja juga menjadi pemicu rendahnya kinerja karyawan. Hal ini di sebabkan karena tidak adanya dorongan semangat dari pimpinan perusahaan atau *supervisor* yang memimpin para karyawan dalam mencapai target yang ditentukan dan juga tidak memberikan pendampingan yang sesuai kepada para agen yang terbaik yang telah mencapai target yang ditentukan perusahaan, sehingga hal tersebut menjadi penyebab para *supervisor* dan karyawan tidak termotivasi untuk berkerja lebih baik dan giat untuk mencari calon nasabah.

Fenomena lain terjadi yaitu dalam hal disiplin kerja, pada CV Sahid Jaya para pemimpin telah berupaya mengatasi kedisiplinan cukup ketat dan melakukan sanksi jika melakukan kesalahan di CV Sahid Jaya, namun hal tersebut masih kurang kesadaran para karyawan untuk menaati aturan yang sudah di tentukan.

Berdasarkan uraian di atas, akan melakukan studi mengenai insentif, motivasi, disiplin kerja, dan yang hubungannya dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan suatu analisis, untuk mengetahui hubungan dan keadaan yang sebenarnya saling berdampak antara insentif, motivasi, disiplin kerja, dengan kinerja karyawan. Untuk mencapai maksud dan tujuan ini maka peneliti memilih lokasi penelitian pada CV Sahid Jaya Sawojajar Malang.



B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang seperti di atas maka peneliti merumuskan beberapa masalah yaitu:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sahid Jaya?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sahid Jaya?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sahid Jaya?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada CV Sahid Jaya?
5. Apakah komunikasi, insentif, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sahid Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada CV Sahid Jaya.
2. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pada CV Sahid Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada CV Sahid Jaya.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada CV Sahid Jaya.
5. Mengetahui pengaruh komunikasi, insentif motivasi dan disiplin. kerja secara simultan terhadap kinerja CV Sahid Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah wawasan teori tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, sebagai acuan dan pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang. Sebagai alat untuk memperdalam teori-teori yang diperoleh selama kuliah. Sebagai tujuan untuk meningkatkan wawasan, pengetahuan, dan pengalaman secara langsung mengamati dunia bisnis perusahaan. Sebagai harapan agar dapat menjadi bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan memberikan masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan solusi atau bahan pertimbangan disaat ingin mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi universitas Islam Malang

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan kajian untuk mahasiswa universitas Islam Malang.

3. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah semangat bagi seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Sahid jaya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis “Pengaruh komunikasi, insentif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada CV Sahid Jaya Sawojajar Malang)”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Sahid Jaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya komunikasi yang efektif baik melalui lisan maupun melalui mobile yang dilakukan oleh CV Sahid Jaya untuk mempermudah dalam berkomunikasi antar karyawan pada CV Sahid Jaya.
2. Terdapat pengaruh antara Insentif terhadap kinerja karyawan CV Sahid Jaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya insentif yang diberikan oleh CV Sahid Jaya kepada karyawan yang berhasil memenuhi target kerja pada proyek CV Sahid Jaya baik melalui tunjangan uang, hari libur, atau yang lainnya, yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan CV Sahid Jaya.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan CV Sahid Jaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya dukungan yang baik yang dilakukan oleh sesama karyawan atau

pimpinan CV Sahid Jaya untuk meningkatkan semangat antar karyawan pada CV Sahid Jaya.

4. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Sahid Jaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya peraturan yang tegas dan dilakukan dengan efektif oleh seluruh karyawan CV Sahid Jaya untuk mendisiplinkan karyawan dalam berkerja pada CV Sahid Jaya.
5. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya nilai Sig. lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan komunikasi, insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama dan saling berhubungan mempengaruhi terhadap variabel kinerja karyawan CV Sahid Jaya, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Sahid Jaya.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh saya sebagai peneliti sadar akan banyak kekurangan dalam penelitian ini sehingga saya memberikan menyarankan kepada pihak-pihak berikut mengenai penelitian ini:

1. Terdapat responden yang kurang memahami pertanyaan dalam kuisioner sehingga membuat peneliti harus menjelaskan kembali point-point pada item kuisioner. Sehingga saya menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memprjelas item pertanyaan pada kuisioner penelitian guna

menghindari ketidakfahaman dalam responden untuk mengisi kuisisioner serta.

2. Terdapat keterbatasan pada penelitian terkait dengan penggunaan sebaran kuesioner, adalah tidak jarang responden memberikan jawaban yang tidak sesuai atau tidak menunjukkan keadaan sebenarnya yang pernah dialaminya. Sehingga saya menyarankan peneliti selanjutnya dapat melakukan pendampingan dalam pengisian kuisisioner, hal ini dilakukan untuk memperoleh data yang lebih baik dan lebih valid.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, K. P., Suryani, N. N. & Mustika, I. N. (2021). Pengaruh Insentif Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Cellular World Teuku Umar Denpasar. *Emas*, 2(2), 159–169. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1737>
- Angin, W. I. P. P. & Rismawati. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(6), 1–16.
- Brahmantariguna, I. A. A., Dharmayanti, G. C. & Yansen, I. W. (2016). Hubungan Kompetensi Project Manager Terhadap Keberhasilan Proyek Konstruksi Gedung. *Jurnal Spektran*, 4(2), 55–62. <https://doi.org/10.24843/spektran.2016.v04.i02.p07>
- Ervina. (2019). Insentif *Meningkatkan Produktivitas Perusahaan, Benarkah?* <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/insentif-meningkatkan-produktivitas-2/>
- Evizal, A. (2012). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir*. 95. <https://www.google.com/search?q=Analisis+Faktor-faktor+yang+Mempengaruhi+Motivasi+Kerja+Pegawai+pada+Bagian+Umu+m+Sekretariat+Daerah+Pemerintah+Kabupaten+Rokan+Hilir&oq=Analisis+Faktor-faktor+yang+Mempengaruhi+Motivasi+Kerja+Pegawai+pada+Bagian+Umu+m+Sekret>
- Farisi, S., Irnawati, J. & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Firdaus, A. (2017). *PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN PENSIUN NASIONAL (BPTN) CABANG PEKANBARU*.
- Handoko. (2017). *Manajemen* (kedua). BPFE-Yogyakarta.
- Hasanudin, H. & Irawan, I. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 37–53. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3230>
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Huzain, H. (2021). *PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Imam Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Update PLS Regresi. Edisi Delapan. In (*Edisi 8*). Semarang:

Badan Penerbit Universitas Diponegoro. BPFE Universitas Diponegoro.

- Jepry & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lintas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Khumaira, S. A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan ...* 31(2), 34–45. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/614/%0Ahttp://eprints.uniska-bjm.ac.id/614/2/6>. Rospana Sofian.pdf
- Kurniasari, N. (2014). Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 15(2), 21–31.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 14th ed.). PT. Remaja Rosda Karya.
- Mutia, A. (2022). *Lapangan Usaha Konstruksi Terkontraksi 6,05 Persen pada Kuartal II 2022*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/10/10/lapangan-usaha-konstruksi-terkontraksi-605-persen-pada-kuartal-ii-2022>
- Notoatmodjo, S. (2009). *Rineka Cipta*. Rineka Cipta.
- Putri Setyaningsih. (2021). *Kementrian Keuangan*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-tarakan/baca-artikel/14441/Pasar-Properti-Residensial-Di-Tengah-Pandemi-Covid-19.html>
- Ratnasari, I. & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Rivai, V. (2011a). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (2nd ed.). PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2011b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Saleh, A. R. & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, A. N. & Suryan, V. (2021). Pandemi Covid-19: Dampak terhadap Pekerjaan Konstruksi. *Jurnal Talenta Sipil*, 4(2), 214.

<https://doi.org/10.33087/talentasipil.v4i2.77>

- Shinta, D. (2020). *Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada pt citra mandiri distribusindo*.
- Siregar, I. H. (2020). Pengaruh Insentif, Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 479–490. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D* (Sofia Yust). Alfabeta.
- Susan, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri*.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku organisasi : konsep dasar dan aplikasinya* (23rd ed.). Rajawali Pers.
- Udiani, K. & Adnyani, D. G. S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Bali Indah di Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 4(1), 18–24. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v4i1.300
- Waruwu, A. A. & Simanullang, L. (2022). *Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2), 447–454. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i2.541>

