

Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Exel Mandiri Inovasi, Lawang, Kabupaten Malang

Rifda Khoirunnisak^{1*}, Bambang Sutikno², Ratna Pudyaningsih³✉

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan

Abstrak

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efisien memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi, di mana insentif dan disiplin kerja menjadi dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Exel Mandiri Inovasi dengan mengadopsi pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel sensus yang melibatkan 70 responden karyawan bagian produksi di PT. Exel Mandiri Inovasi yang berlokasi di Lawang, Kabupaten Malang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan, sedangkan kedisiplinan kerja yang baik dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Hasil uji regresi mengungkapkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini menyarankan perusahaan untuk memperbaiki sistem pemberian insentif dan memperkuat kedisiplinan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia*

Abstract

Efficient Human Resource Management (HRM) plays a crucial role in enhancing organizational productivity, where incentives and work discipline are two main factors influencing employee performance. This study aims to analyze the impact of incentive provision and work discipline on employee performance at PT. Exel Mandiri Inovasi by adopting a quantitative descriptive approach with census sampling techniques, involving 70 respondents from the production department at PT. Exel Mandiri Inovasi located in Lawang, Malang Regency. Data collection was conducted through questionnaires and analyzed using SPSS software. The analysis results indicate that incentives and work discipline significantly influence employee performance. Providing fair and appropriate incentives can increase employee motivation and productivity, while good work discipline supports the optimal achievement of organizational goals. The regression test results reveal that both variables have a positive impact on employee performance. Based on these findings, the study recommends that the company improve its incentive system and strengthen work discipline to enhance employee performance and overall organizational performance.

Keywords: *article Incentives, Work Discipline, Employee Performance, Human Resource Management.*

Copyright (c) 2025 Rifda Khoirunnisak, Bambang Sutikno, Ratna Pudyaningsih

✉ Corresponding author :

Email Address : rifdagn@gmail.com

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi atau perusahaan memiliki peran yang sangat vital dan penuh dengan tantangan yang kompleks. Pengelolaan SDM melibatkan interaksi antara karyawan dan manajemen yang harus berjalan dengan seimbang, guna memastikan keselarasan antara kebutuhan perusahaan dan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Strategi yang efektif dalam manajemen SDM akan berdampak positif, tidak hanya dalam hal meningkatkan produktivitas, tetapi juga dalam menanggapi perubahan situasi dan kondisi yang selalu berkembang (Santika, 2020:34). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat penting bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

Manusia sebagai elemen utama dalam organisasi memiliki peranan yang tidak tergantikan. Tanpa kontribusi aktif dari setiap individu, sebuah organisasi tidak akan dapat berfungsi secara optimal. Karyawan, sebagai penggerak utama, memegang kendali dalam menentukan arah dan tujuan organisasi. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan memerlukan tingkat profesionalisme yang tinggi agar hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik adalah pemberian insentif. Insentif ini memiliki fungsi penting untuk memotivasi karyawan agar tetap semangat dalam bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan memberikan dampak positif terhadap kemajuan perusahaan. Namun, pemberian insentif yang tidak adil atau tidak sesuai dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan memengaruhi produktivitas mereka secara negatif (Hasibuan, 2020:187).

Pemberian insentif yang tepat, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2020: Hal 183-184) merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan dengan prestasi di atas rata-rata, sebagai tambahan balas jasa atas pencapaian kinerja mereka. Rivai (2014: 384) juga menegaskan bahwa insentif merupakan bentuk pembagian keuntungan yang dikaitkan dengan hasil kinerja karyawan. Dalam hal ini, pemberian insentif yang adil dan proporsional sangat penting untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih produktif. Sebaliknya, ketidakadilan dalam pemberian insentif dapat merusak motivasi karyawan dan menurunkan kinerja mereka. Besar kecilnya insentif yang diterima oleh karyawan haruslah sebanding dengan kontribusi dan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia & Adman (2017), Mansur *et al* (2024), Setiadi & Sudarso (2023) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didisi lain penelien yang dilakukan oleh Tandri *et al* (2018) menyatakan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain pemberian insentif, kedisiplinan kerja menjadi faktor penting dalam manajemen SDM yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan bukan hanya berfungsi untuk menjaga tata tertib dalam organisasi, tetapi juga menjadi kunci untuk tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan akan memastikan bahwa setiap karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang ada, serta bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kedisiplinan kerja dapat

menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas mereka (Hasibuan, 2020:Hal 193).kedisiplinan kerja memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan kinerja individu dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Mansur et al (2024) dan Setiadi & Sudarso (2023) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muna & Isnowati (2022) dan (Satedjo & Kempa, 2017), menyatakan bahwa hasil penelitian mereka mengungkap disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan, sebagai hasil nyata yang dicapai dalam melaksanakan tugas, dapat dijadikan indikator penting dalam menilai efektivitas suatu organisasi. Menurut Efendy (2012:194), kinerja adalah pencapaian hasil yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Crimson dalam Amin Effendy *et al* (2019:52) kinerja adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standart kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan mempengaruhi efektivitas dan hasil yang dicapai oleh organisasi. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti insentif dan kedisiplinan, menjadi hal yang sangat relevan untuk diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola SDM.

Dalam penelitina ini PT. Exel Mandiri Inovasi, yang bergerak di bidang kontraktor dan layanan perawatan mesin di sektor makanan dan minuman, merupakan salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan besar dalam pengelolaan SDM. Perusahaan ini memiliki 11 lokasi yang tersebar di berbagai wilayah, termasuk di Jawa Timur. Namun, perusahaan mengalami beberapa permasalahan yang menghambat kinerja operasionalnya, seperti keluhan pelanggan terkait pencapaian target yang belum terpenuhi. Salah satu dugaan penyebab permasalahan ini adalah menurunnya disiplin kerja karyawan, yang tercermin dari tingginya tingkat ketidakhadiran, izin, dan keterlambatan. Selain itu, ketidakadilan dalam pemberian insentif antar lokasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Beberapa karyawan bahkan memilih untuk mengundurkan diri dalam enam bulan terakhir, yang menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap kebijakan insentif yang diterapkan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan mengkaji faktor-faktor ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan dalam merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademis terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja yang optimal. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini melibatkan populasi karyawan produksi di PT.

Exel Mandiri Inovasi di Lawang, Kabupaten Malang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel sensus, yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sampel, dengan jumlah responden sebanyak 70 orang. Data dikumpulkan melalui metode studi kepustakaan (*library research*) dan studi lapangan (*field research*), dengan instrumen utama berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Seluruh analisis dilakukan menggunakan program SPSS for *Windows* untuk mengolah dan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan bagian utama artikel hasil penelitian dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari suatu artikel. Hasil penelitian yang disajikan dalam bagian ini adalah hasil “bersih”. Proses analisis data seperti perhitungan statistik dan proses pengujian hipotesis tidak perlu disajikan. Hanya hasil analisis dan hasil pengujian hipotesis saja yang perlu dilaporkan. Tabel dan grafik dapat digunakan untuk memperjelas penyajian hasil penelitian secara verbal. Tabel dan grafik harus diberi komentar atau dibahas.

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel/ Indikator	R(hitung)	R(tabel)	Keterangan
Insentif Kerja (X1)			
X1.1	0,771	0,235	Valid
X1.2	0,738	0,235	Valid
X1.3	0,827	0,235	Valid
X1.4	0,941	0,235	Valid
X1.5	0,787	0,235	Valid
X1.6	0,770	0,235	Valid
X1.7	0,807	0,235	Valid
X1.8	0,779	0,235	Valid
X1.9	0,825	0,235	Valid
X1.10	0,708	0,235	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
X2.1	0,794	0,235	Valid
X2.2	0,833	0,235	Valid
X2.3	0,870	0,235	Valid
X2.4	0,859	0,235	Valid
X2.5	0,832	0,235	Valid
X2.6	0,854	0,235	Valid
X2.7	0,913	0,235	Valid
X2.8	0,870	0,235	Valid
X2.9	0,859	0,235	Valid
X2.10	0,878	0,235	Valid
X2.11	0,851	0,235	Valid
Kinerja (Y)			
Y1	0,893	0,235	Valid
Y2	0,881	0,235	Valid
Y3	0,863	0,235	Valid
Y4	0,859	0,235	Valid
Y5	0,866	0,235	Valid

Y6	0,845	0,235	Valid
Y7	0,832	0,235	Valid
Y8	0,828	0,235	Valid
Y9	0,807	0,235	Valid
Y10	0,784	0,235	Valid
Y11	0,787	0,235	Valid
Y12	0,819	0,235	Valid
Y13	0,822	0,235	Valid

Sumber : Data di olah peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel Insentif Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam ketiga variabel tersebut valid. Setiap nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

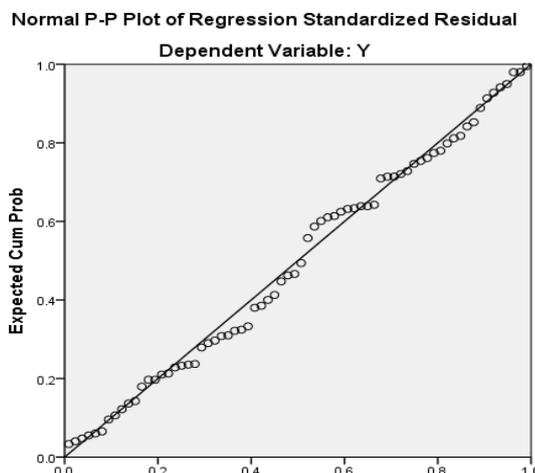
Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Insentif (X1)	0,931	Reliabel
Disiplin (X2)	0,963	Reliabel
Kinerja (Y)	0,965	Reliabel

Sumber : Data di olah peneliti 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha untuk ketiga variabel (Insentif, Disiplin, dan Kinerja) semuanya lebih besar dari 0,7. Hal ini menandakan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dan dapat diandalkan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji normalitas P-P Plot

Berdasarkan hasil P-P Plot, model regresi mengikuti distribusi normal karena data tersebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah terkait normalitas pada data yang digunakan.

B. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Insentif	0,988	1,013
Disiplin	0,988	1,013

Sumber : Data di olah peneliti 2025

a. Dependent Variable : Y

Berdasarkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), tidak ditemukan gejala multikolinieritas antara variabel-variabel independen (Insentif dan Disiplin). Semua nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi.

C. Uji Heteroskedastistas

Tabel 4. Uji Heteroskedastistas

Model	t	Sig.
(Constant)	1,572	0,121
Insentif	-0,988	0,327
Disiplin	0,680	0,499

Sumber : Data di olah peneliti 2025

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada data karena nilai signifikansi untuk kedua variabel independen (Insentif dan Disiplin) lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami ketidaksamaan varians residual.

D. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,866

Sumber : Data di olah peneliti 2025

Berdasarkan nilai Durbin-Watson (1,866), data tidak mengalami autokorelasi karena nilai tersebut berada di antara batas bawah dan atas Durbin-Watson (1,6715 dan 2,3285). Artinya, model regresi ini layak digunakan.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Refresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	T		
(Constant)	-1,565		1,363

Insentif	0,532	0,025
Disiplin	0,747	0,018

Sumber : Data di olah peneliti 2025

Dari hasil uji regresi linier berganda, ditemukan bahwa kedua variabel independen, yaitu Insentif dan Disiplin, berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Insentif (0,532) dan Disiplin (0,747) menunjukkan bahwa peningkatan Insentif dan Disiplin akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,967	0,966

Sumber : Data di olah peneliti 2025

Uji F

Tabel 8. Uji F

Model	F	Sig.
Regression	981,433	0,000

Sumber : Data di olah peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung (981,433) yang jauh lebih besar daripada Ftabel (3,13) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa Insentif dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji T

Tabel 9. Uji T

Model	T	Sig.
(Constant)	-1,148	0,255
Insentif	21,319	0,000
Disiplin	40,966	0,000

Sumber : Data di olah peneliti 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa baik Insentif maupun Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Nilai thitung untuk Insentif (21,319) dan Disiplin (40,996) lebih besar dari ttabel (1,668), serta nilai signifikansi masing-masing kurang dari 0,05, yang mengonfirmasi bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai Fhitung 981,433 > Ftabel 3,13 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai signifikan < dari 0,05. Penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2002) yang menyatakan bahwa insentif merupakan bentuk motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Oktariansyah (2021) yang

menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini dapat di buktikan dengan nilai Ftabel sebesar 981,433 dengan signifikan sebesar 0,000. Maka dari itu, nilai Fhitung ($981.433 > Ftabel (3,13)$) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar (0,000) dan nilai ini jauh lebih kecil dari $\alpha (0,05)$. Penelitian ini mendukung teori Hasibuan (2007) yang menekankan pentingnya kedisiplinan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian Shakila Intan (2023) juga menunjukkan temuan serupa, di mana Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Secara simultan, Insentif dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Ftabel sebesar 981,433 dengan signifikan sebesar 0,000. Maka dari itu, nilai Fhitung ($981.433 > Ftabel (3,13)$) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar (0,000) dan nilai ini jauh lebih kecil dari $\alpha (0,05)$. Penelitian ini mendukung pandangan Hasibuan (2007) bahwa kedua faktor ini secara bersama-sama dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja dalam organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa insentif dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan, sedangkan kedisiplinan kerja yang baik mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan memperbaiki sistem pemberian insentif dan memperkuat kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan. Diharapkan, temuan ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dan pembuat kebijakan untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi :

- Amalia, R., & Adman. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. *Manajerial*, 173– 186. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Amin Effendy, A., Fitria, J. R., Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P. T. (2019). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK) Prodi Magister Manajemen & Forkamma UNPAM*. 2(2).
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *AGORA*, 5(3).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Mansur, M., Adawiah, A., Asmini, A., Nur Alam, A. R., & Baharu, B. (2024). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*,

- 7(1),105–113. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.254>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesyra*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesyra.v5i2.652>
- Nugraha, D. E., & Khusnudin, &. (2024). The Influence Of Knowledge, Motivation, And Religiosity On The Decision Of Easy Wadiah Savings Customers With Trust As An Intervening Variable. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 7(1).
- Oktariansyah, U. B. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin. *Media Wahana Ekonomika*, 17.
- Santika, N. W. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Karakter. *Satya Sastraharing: Jurnal Manajemen*, 1, 1–9. <https://ejournal.iahntp.ac.id/index.php/Satya-Sastraharing>
- Setiadi, A. E., & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kredit Pintar Indonesia. *Jurnal Perkusi*, 3, 543–1.
- Shakila, I., Nasti, N., & Nelson Pinem, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunika terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) ULP Perbaungan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 8(1), 52–55. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB>
- Tandri, R. D., Sasongko, & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmiah Dian Ilmu*, 8(1), 71–89.