

Analisis Pengendalian Internal Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Titik Terang Konveksi)

Ignasius Rezaldi Ngamal¹, Kusuma Candra Kirana², Soni Kurniawan³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sarjanawiyata Tamaniswa Yogyakarta

Email: rezaldingamal21@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id,
soni_kurniawan@ustjogja.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Pengendalian Internal Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Titik Terang Konveksi). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 orang karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 48 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan spss versi 23.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengendalian internal terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh yang tidak signifikan insentif terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap produktivitas kerja. Dan dengan hasil uji sobel test ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengendalian internal terhadap produktivitas kerja dengan dimediasi disiplin kerja, terdapat pengaruh yang tidak signifikan insentif terhadap produktivitas kerja dengan dimediasi disiplin kerja pada karyawan Titik Terang Konveksi.

Kata kunci: Pengendalian Internal, Insentif, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja.

Abstract

This study was conducted to analyze the effect of Internal Control and Incentives on Work Productivity with Work Discipline as an Intervening Variable (Study on Titik Terang Konveksi). The population in this study amounted to 48 employees. The sample of this study used the saturated sample technique, so the research sample was set at 48 employees. This study uses a quantitative approach, the data for this study obtained through research questionnaires that have been filled out by respondents who have been determined. The data analysis method used is the multiple linear regression analysis method with the help of SPSS version 23.0. The results of this study indicate that there is a significant effect of internal control on work discipline, there is an insignificant effect of incentives on work discipline, there is a significant effect of incentives on work

productivity. And with the results of the Sobel test it was found that there was a significant effect of internal control on work productivity mediated by work discipline, there was an insignificant effect of incentives on work productivity mediated by work discipline on employees of Titik TerangKonveksi.

Keywords: *Internal Control, Incentives, Work Discipline, Work Productivity.*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut. Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Produktifitas kerja karyawan sangat ditentukan oleh pengendalian internal perusahaan. Pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Menurut Arens (2006) dalam (Dewi, 2017) Pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang biasa diterapkan. Jika pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjaminnya keamanan, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang ditetapkan.

Insentif merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Insentif merupakan salah satu penghargaan atau motivasi yang diberikan perusahaan dengan bentuk materi. Insentif merupakan salah satu dari faktor pembangun motivasi dan semangat pada karyawan. Pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya insentif diharapkan dapat mendorong semangat kerja serta membangun keinginan untuk mendapatkan prestasi dari hasil kerja yang telah dicapainya. Menurut Handoko dalam (Marthadini, 2017) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang finansial yang melebihi upah atau gaji dasar, bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain pengendalian internal dan insentif, produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan sangat diperlukan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan secara optimal. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan disiplin kerja untuk memacu kinerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih berkembang dan mendapatkan kepuasan dari hasil pekerjaannya (Febriyanto : 2021). Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Disiplin tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang efisiensi dan efektif (Patmarina & Erisna, 2012).

Pada Titik Terang Konveksi belum dapat mengelola pengendalian internal dengan baik

misalnya masih kurangnya pengawasan dari pimpinan Titik Terang Konveksi secara langsung karena pimpinan tidak selalu berada dilokasi sehingga sistem aturan yg dibuat seringkali dilanggar oleh karyawan seperti pada saat karyawan menggunakan jam kerja dengan melakukan kegiatan yang tidak ada kepentingannya buat Titik Terang Konveksi. Dengan adanya pemantauan dan aktivitas pengendalian oleh pemilik kepada pengelola, maka fungsi pengendalian internal semakin bertambah penting. Berdasarkan observasi peneliti juga menemukan permasalahan yang lain yang terjadi pada konveksi tersebut sering kali pesanan konsumen tidak selesai dalam tepat waktu dikarenakan kurang disiplinnya karyawan yang sering kali datang terlambat untuk memulai pekerjaannya akibatnya barang yang terjual jadi berkurang yang menyebabkan seluruh karyawan merasakan kurangnya bonus insentif yang diterima. Selain faktor internal yang menghambat pesanan tidak sesuai waktu dikarenakan ketersediaan bahan dengan warna yang sudah ditetapkan seringkali tidak ada atau sudah habis. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut (Effendi, 2009) Pengendalian internal (*internal control*) merupakan suatu proses yang dilaksanakan oleh direksi dan komisaris, manajemen dan sumber daya manusia (SDM) lainnya dalam suatu entitas, dirancang untuk memberikan jaminan yang wajar berkenaan dengan efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, serta ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Adapun menurut (Putri Andriani, Abin Suarsa, 2019) pengertian pengendalian internal adalah sebagai berikut: “Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum atau undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmat et al, 2013) dalam (Ratnasari, 2019). Menurut Nafriзал, (2012) dalam (Ratnasari, 2019) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak sesuatu untuk tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2009:384) dalam (Goh & Li, 2013). Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Hasibuan (2016:193) dalam (Setiawan & Yulianti, 2018) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Menurut indah puji hartatik (2014:183) dalam (Suhesti et al., 2019) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut Soedarmayanti (2009) dalam (Hamali, 2013) produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Sikap-sikap mental yang

produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, professional, dan berjiwakejuangan. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi.

II. METODE PENELITIAN

Sifat yang digunakan dalam penelitian ini adalah sifat penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Titik Terang Konveksi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Titik Terang Konveksi yang berjumlah 48 karyawan. Sampel penelitian ini adalah mengambil semua populasi yang ada yaitu 48 Karyawan Titik Terang Konveksi, dimana sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel menggunakan instrumen kuesioner.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN Karakteristik Responden

Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah pria (75,0%). Mayoritas responden berumur kurang dari 30 tahun (91,7%). Mayoritas responden berstatus belum menikah sebesar (91,7%). Mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun sebesar (93,8%).

Tabel 4.1 Karakteristik responden

Karakteristik	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
Jenis Kelamin		
Pria	36	75.0
Wanita	12	25.0
Umur		
Kurang dari 30 Tahun	44	91.7
31 – 39 Tahun	4	8.3
Status Pernikahan		
Belum Menikah	44	91.7
Menikah	4	8.3
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	48	100.0
Masa Kerja		
Kurang Dari 2 Tahun	45	93.8
31-39 Tahun	3	6.3

Sumber: Data diolah, 2021

Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* > dari r-table (0,2353) atau valid. Data variabel dalam penelitian ini telah diuji dan memiliki nilai reliabilitas yang baik dengan taraf signifikansi 5% dan *cronbach's alpha based on std.* > 0,06.

Asumsi Klasik

Tabel 4.2 menunjukkan model regresi linier uji multikolonieritas (VIF dan tolerance), heteroskedastisitas (Uji glejser), dan normalitas (Kolmogorov- Smirnov test).

Tabel 4.2 Uji Asumsi Kalasik

Mdl	Var.		Multikolonieritas		Uji glejser		Kolmogorov-Smirnov test	
	Bebas	Terikat	Tol.	VIF	T	Sig.	Asymp. sig (2-tailed)	Kolomogrov-smirnov Z
1	PI	DK	0,243	4,119	-0.060	0,952	0,071	0,194
2	IN	DK	0,243	4,119	1.046	0,301	0,071	0,194
3	DK	PK	0,309	3,232	4,706	0,118	0,067	0,188
4	PI	PK	0,182	5,504	0.087	0,931	0,067	0,188
5	IN	PK	0,236	4,243	-1,128	0,265	0,067	0,188

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,067 – 0,071 yang diperoleh model regresi lebih besar dari \square 0,05, berarti berdistribusi normal. Dapat diketahui bahwa uji glejser heteroskedastisitas dinyatakan nilai signifikan variabel independen diatas > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model ini. Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh hipotesis penelitian memiliki nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 3 menunjukkan H1 di terima dengan nilai probabilitas 0. H2 tidak diterima dengan nilai probabilitas 0,125 > 0,05, H3 diterima dengan nilai probabilitas 0. H4 menunjukkan tidak signifikan dengan nilai probabilitas 0,207 > 0,05 maka hipotesis tidak diterima. H5 di terima dengan nilai probabilitas 0,002. Sedangkan H6 dengan uji sobel tes dengan nilai one-tailed probability sebesar 00,002 < 0,05, H7 dengan uji sobel tes dengan nilai one-tailed probability sebesar 0,131 > 0,05, sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh sebagai intervening antara pengendalian internal dengan produktivitas kerja, tetapi variabel disiplinkerja tidak berpengaruh sebagai variabel intervening antara insentif dengan produktivitas kerja.

Pembahasan

Pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengendalian internal terhadap disiplin kerja pada karyawan titik terang konveksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di Titik Terang Konveksi. Pengendalian internal dapat mempengaruhi disiplin kerja dikarenakan adanya peraturan perusahaan sehingga membuat karyawan dapat mematuhi peraturan tersebut sehingga menimbulkan karyawan dapat

disiplin dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Goh & Li, 2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Pengendalian Internal terhadap Disiplin Kerja.

Pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa Terdapat pengaruh yang tidak signifikan insentif terhadap disiplin kerja pada Karyawan Titik Terang Konveksi. Pada dasarnya insentif dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Tetapi dalam penelitian ini insentif tidak dapat mempengaruhi disiplin kerja dikarenakan insentif yang diterima di Titik Terang Konveksi di sama kan seluruh karyawan sehingga insentif semakin besar maupun semakin kecil tidak akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari (Khumaira, 2020) yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap disiplin kerja di biro umum sekretariat daerah Provinsi Riau.

Pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan titik terang konveksi. Hal ini dikarenakan, jika karyawan melakukan pekerjaan dengan disiplin maka dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari (Dahono, 2004) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Kecap Sawi di Kabupaten Kediri Tahun 2002.

Pengujian hipotesis keempat ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan pengendalian internal terhadap produktivitas kerja pada karyawan titik terang konveksi. Pada dasarnya Pengendalian internal baik untuk meningkatkan produktivitas kerja namun dalam penelitian ini tidak ditemukan hal yang berpengaruh antara pengendalian internal terhadap produktivitas kerja hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang tidak produktif dalam melakukan pekerjaan karena merasa tertekan dengan kebijakan atasan yang mungkin berlebihan sehingga berdampak dan tidak begitu berpengaruh dalam pencapaian produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Suryanto, 2014) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengendalian internal terhadap produktivitas kerja.

Pengujian hipotesis kelima ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap produktivitas kerja pada karyawan titik terang konveksi. Insentif dapat mempengaruhi produktivitas kerja dikarenakan dengan adanya insentif maka karyawan akan bersemangat untuk melakukan pekerjaannya, Karena besar atau kecilnya insentif yang diterima semua tergantung dari hasil penjualannya. Hal ini dapat menyebabkan karyawan akan lebih keras lagi dalam bekerja sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nusran et al., 2018) yang menghasilkan pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 27 Kabupaten Bone.

Pengujian hipotesis keenam ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengendalian internal terhadap produktivitas kerja dengan dimediasi variabel disiplin kerja pada karyawan titik terang konveksi. Hal ini disebabkan disiplin kerja yang memediasi dengan disiplin kerja yg memediasi antara pengendalian internal terhadap produktivitas kerja maka kebijakan dari atasan yang sangat banyak akan terasa biasa saja bagi karyawan yang sudah terlatih disiplin sehingga ditemukan pengaruh untuk

meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari (Sipahutar, 2019) yang menunjukkan bahwa Pengendalian internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan dimediasi variabel disiplin kerja.

Pengujian hipotesis ketujuh ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan insentif terhadap produktivitas kerja dengan dimediasi variabel disiplin kerja pada karyawan titik terang konveksi. Pada dasarnya insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja, Namun dalam penelitian ini tidak ditemukan pengaruh dikarenakan bonus insentif yang diterima oleh karyawan itu sama rata sehingga karyawan yang disiplin bekerja tidak akan lebih besar bonus yang diterima dengan karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gandaria et al., 2019) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja dimediasi disiplin kerja pada karyawan di Griyakoe Interior Surabaya.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut : terdapat pengaruh signifikan pengendalian internal terhadap disiplin kerja pada karyawan titik terang konveksi, terdapat pengaruh yang tidak signifikan insentif terhadap disiplin kerja pada karyawan titik terang konveksi, terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan titik terang konveksi, terdapat pengaruh yang tidak signifikan pengendalian internal terhadap produktivitas kerja pada karyawan titik terang konveksi, terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap produktivitas kerja pada karyawan titik terang konveksi, terdapat pengaruh signifikan pengendalian internal terhadap produktivitas kerja dengan dimediasi variabel disiplin kerja pada karyawan titik terang konveksi, terdapat pengaruh yang tidak signifikan insentif terhadap produktivitas kerja dengan dimediasi variabel disiplin kerja pada karyawan titik terang konveksi.

Saran

Bagi Manajemen Titik Terang Konveksi, Sebaiknya Disiplin Kerja pada Titik Terang Konveksi di Yogyakarta dipertahankan dan ditingkatkan karena tingginya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini bisa dengan membuat disiplin kerja karyawan yang lebih kuat dan baik lagi. Bagi Akademisi, hendaknya penelitian ini dapat dikembangkan lebih jauh lagi untuk model penelitian ini, dengan menambah variabel lain yang masih erat hubungannya dengan penelitian ini, misalnya Kompetensi, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Bagi Karyawan Titik Terang Konveksi Yogyakarta, hendaknya mengembangkan perilaku inovatif ditempat kerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja agar visi dan misi perusahaan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila. (2017). Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Vassel Palembang. *Ecoment Global*, 2(2), 35–48.
- Dahono, A. C. (2004). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Kecap Sawi Di Kabupaten Kediri*.
- Dewi, C. K. R. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jom Fekon*, 4(1), 1443–1457.
- Effendi, M. A. (2009). *The Power Of Good Corporate Governance: Teori Dan Implementasi*. Salemba Empat.
- Gandaria, E., Dyah, D. A. N., Sanggarwati, A. Y. U., Stie, D., & Surabaya, M. (2019). *Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kedisiplinan Kerja Di Griyakoe Interior Surabaya*.
- Goh, B. W., & Li, D. (2013). The Disciplining Effect Of The Internal Control Provisions Of The Sarbanes- Oxley Act On The Governance Structures Of Firms. *International Journal Of Accounting*, 48(2), 248–278. <https://doi.org/10.1016/j.intacc.2013.04.004>
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada Pt X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77–86. <https://doi.org/10.21512/Tw.V14i2.647>
- Khafidhoh, S. (2015). Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada Pt. Rea Kaltim Plantations Di Samarinda. *Ejournal Administrasi Bisnis*, 3(3).
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif Dan Profesionalisme Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 31(2), 34–45. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/2784>
- Marthadini, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung Dengan Memperhatikan Motivasi*.
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 717-729.
- Nusran, Bahruddin, & Nasir, M. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Sma 27 Bone. *Yume : Journal Of Management*, 1(3), 46–83.
- Ongi, A. (N.D.). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Karyawan Pada Pt. Nusa Halmahera Minerals Di Kab. Halmahera Utara. 2015, 1.

- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 3(1), 112979.
- Putri Andriani, Abin Suarsa, Y. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pdam Tirtawening Kota Bandung. *Sain Ekonomi Dan Akuntansi Rivi*, 1(3), 26–41.
- Ratna Novita Jaya Sari, Rahmi Hayati, L. S. (2018). Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparat Desa Pada Kantor Desa Wayau Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 1(2), 627–640.
- Ratnasari, I. (2019). *Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi)*.
- Rozalia, N. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 26(2), 1–8.
- Setiawan, D. R., & Yulianti, Y. (2018). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor. *Majalah Ilmiah Bijak*, 14(1), 70–81. <https://doi.org/10.31334/Bijak.V14i1.61>.
- Sipahutar, A. M. (2019). *Analisis Komitmen Dan Pengawasan Dimana Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Masmedia Buana Pustaka Cabang Medan*.
- Suhesti, D., Studi, P., Bisnis, A., Sukabumi, P., Firman, A., Studi, P., Bisnis, A., & Sukabumi, P. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi. *Urnal Of Economic And Entrepreneurship (Econeur)*, 2(1), 1–7.
- Suryanto, T. (2014). Internal Control, Discipline Of Its Impact On Employee Performance: Case Study On Islam Institute State Raden Intan Lampung, Indonesia. *Sembistek 2014*, 1(1), 325–339.
- Vendy, A. M., Wahyu, H., & Sri, S. (2012). Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Fumira Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), 40–56.
- Wisnu Saputra, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>