

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan

**Bela Widiyaningsih\*, Rini Lestari**

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*Belawidiya26@gmail.com, unirinilestari@gmail.com

**Abstract.** Achieving the success of a company, one of which is the quality of good human resources, namely the workforce or employees who play an important role in carrying out company activities, but this can be a problem if the lack of work discipline and incentives can cause poor employee performance. This study aims to determine the effect of work discipline and incentives on employee performance. The method used in this study is a verification method with a quantitative approach. Sources of data used in this study using primary data. Then the data collection technique used is a questionnaire. The population of this study were all employees of the Islamic University of Bandung with a sample of 50 people. The sampling technique used in this research is non-probability sampling with convenience sampling technique. Hypothesis testing in this study using multiple regression analysis. The results of hypothesis testing show that work discipline has an effect on employee performance at the Bandung Islamic University Foundation, while the provision of incentives has no effect on employee performance at the Bandung Islamic University Foundation.

**Keywords:** *Work Discipline, Giving Incentives, Employee Performance*

**Abstrak.** Tercapainya keberhasilan suatu perusahaan salah satunya adalah Kualitas sumber daya manusia yang baik yaitu tenaga kerja atau karyawan yang memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan namun hal tersebut dapat menjadi suatu permasalahan jika kurangnya Disiplin kerja dan pemberian insentif yang dapat menyebabkan buruknya kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode verivikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer. Kemudian teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi dari penelitian ini ada seluruh karyawan Yayasan Universitas Islam Bandung dengan sampel 50 orang. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan teknik convenience sampling. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Universitas Islam Bandung sedangkan Pemberian Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Universitas Islam Bandung.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan.*

## A. Pendahuluan

Organisasi dalam suatu perusahaan didirikan agar bisa berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan tertentu. Salah satu tujuan tersebut adalah tercapainya keberhasilan suatu perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan dapat mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan mengukur dan mengevaluasi kinerja personal dalam organisasi (Prawironegoro, 2008), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:9).

Tetapi pada kenyataannya di Indonesia banyak banyak kinerja karyawan yang masih buruk salah satunya seperti kasus tiga OPD kota Bandung Gubernur Jawa Barat Ridwan Kamil (2017) menyatakan bahwa tiga OPD tersebut terancam mendapat sanksi karena berkinerja buruk. Ketiga OPD itu ialah Dinas Pendidikan, Dinas Perhubungan, dan Satuan polisi Pamong Praja (satpol pp) hasil evaluasi OPD di Bandung memaparkan ketiga OPD itu memiliki kinerja di bawah 50 atau jauh di bawah kecamatan yang mendapat penilaian sekitar 90, dan ada sekitar 1.000 pegawai negeri sipil (PNS) berkinerja rendah. Terdapat 38 program pembangunan yang terlambat penyelesaiannya beberapa diantaranya pembangunan perumahan, apartemen, hingga danau retensi pengendalian banjir, dari fenomena tersebut masih banyak kinerja buruk yang terjadi di Indonesia.

Disisi lain terdapat juga fenomena terkait kinerja dosen yang buruk pada Yayasan Universitas Islam Bandung, dalam hasil pengkajian aspirasi mahasiswa yang dilakukan oleh himpunan mahasiswa akuntansi pada tahun 2020 dan 2021 bahwa masih terdapat dosen prodi akuntansi yang melaksanakan jadwal kuliah yang tidak sesuai dengan waktunya, sehingga terkadang terjadi bentrok dengan mata kuliah yang lain, dan membuat mahasiswa menjadi kesulitan dalam melaksanakan perkuliahan, selain itu pelaksanaan kuliah birtual zoom meeting yang tidak sesuai dengan yang sudah dijanjikan oleh dosen pada awal perkuliahan.

Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha pada suatu perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan tersebut (Hasibuan, 2010). Pongoh (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena disiplin kerja juga merupakan salah satu unsur yang penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Semakin baik disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun disamping itu masih banyak tenaga kerja yang masih buruk dalam menerapkan disiplin kerja seperti kasus yang terjadi pada RSUD Kuala Pembuang Direktur rumah sakit umum Dr. Reson Rusdianto (2016) menyatakan bahwa banyak permasalahan yang terjadi di RSUD tersebut terutama mengenai kedisiplinan pegawai yang sangat buruk sehingga harus segera diluruskan agar pelayanan menjadi lebih baik lalu dalam kurun waktu sebulan itu setidaknya 6 orang yang diberhentikan selain itu terdapat juga fenomena terkait disiplin kerja dosen yang buruk pada Yayasan Universitas Islam Bandung, dalam hasil pengkajian aspirasi mahasiswa yang dilakukan oleh himpunan mahasiswa akuntansi pada tahun 2022-2021 bahwa masih terdapat dosen prodi akuntansi yang terlambat dalam menupload rangkaian perkuliahan seperti (Materi, Forum, Tugas dan Kuis) sehingga rangkaian perkuliahan tersebut dan seringkali diupload sekaligus dan rangkaian perkuliahan ini tidak diupload sesuai jadwal mata kuliah yang sudah ditentukan. Selain itu dosen yang bersangkutan tidak memberikan informasi atas keterlambatan tersebut. dalam fenomena fenomena diatas membuktikan bahwa disiplin kerja karyawan dalam menaati peraturan waktu, peraturan perusahaan serta peraturan perilaku dalam pekerjaan masih buruk.

Selain faktor kedisiplinan kerja secara umum karyawan juga bekerja karena didorong

untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga terpenuhinya kesejahteraan karyawan, dan juga membantu meningkatkan motivasi kerja agar kinerja menjadi lebih baik salah satunya dengan memberikan bentuk imbalan seperti insentif kepada karyawan pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan, menurut peneliti terdahulu bahwa peningkatan pemberian insentif yang diberikan, maka akan dapat meningkatkan potensi kinerja karyawan, maka insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Astri Widhawati, 2018)

Namun pada kenyataannya masih terdapat pemberian insentif yang tidak merata atau tidak sesuai seperti kasus yang terjadi pada tenaga kesehatan di Indonesia menurut menteri coordinator bidang pembangunan manusia dan kebudayaan (Menko PMK) Muhadjir Effendy (2021) mengatakan bahwa pemberian insentif kepada tenaga kesehatan masih terbilang tidak merata dan tidak sesuai dengan pekerjaannya, bahwa tenaga kesehatan yang turut berperan langsung dalam penanganan covid-19, baik di fasilitas kesehatan (faskes) maupun rumah sakit, seharusnya diutamakan menjadi penerima insentif, detail pembagian insentif atas dasar berkeadilan pembagian insentif ini juga harus benar-benar memperhatikan mereka yang bekerja sebagai tracer, hal tersebut membuktikan bahwa pemberian insentif pada tenaga kesehatan di Indonesia masih terbilang belum merata secara adil sesuai dengan pekerjaannya.

## **B. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode verivikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Universitas Islam Bandung dengan sampel sekitar 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (Angket).

Kemudian teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linier berganda.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Universitas Islam Bandung. Hal tersebut karena nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,470 yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel Disiplin kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,470. Maka koefisien variabel disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. selain itu berdasarkan hasil uji t secara parsial bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan anatara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena terdapat beberapa faktor yang mendasari dari hasil rekapitulasi tanggapan responden bahwa Disiplin kerja memiliki termasuk dalam kriteria “Sangat Baik” pada aspek taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap perilaku aturan pekerjaan maka dengan adanya implementasi disiplin kerja yang baik tersebut dapat meningkatnya produktivitas karyawan sehingga lembaga pun dapat memberikan penilaian kinerja dalam hal kualitas para karyawan nya dengan baik maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Namun disamping itu tidak menutup kemungkinan adanya suatu kelemahan dalam menerapkan disiplin kerja karyawan di Yayasan Universitas Islam Bandung hal tersebut terbukti dari adanya skor terendah dalam hasil rekapitulasi tanggapan responden dalam aspek taat terhadap peraturan lainnya bahwa masih terdapat karyawan yang menggunakan inventaris kantor di luar kepentingan perusahaan dan hal tersebut menjadi salah satu aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai di dalam suatu institusi atau lembaga tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh pongoh (2021) bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi maka

semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

### **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Universitas Islam Bandung hal ini dibuktikan dalam pengujian yang dilakukan dengan uji t secara parsial memperoleh nilai signifikan sebesar 0,699 lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05.

Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak berpengaruhnya pemberian insentif terhadap kinerja karyawan karena Yayasan Universitas Islam Bandung merupakan sebuah lembaga perguruan tinggi yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan dan tidak mengutamakan pemberian insentif karena apapun yang diterima karyawan yakni dosen itu sesuai dengan haknya dan dengan adanya niat tulus dari para pendidik untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam mengimplementasikan Tridharma perguruan tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian pikro (2019) bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa adanya kepuasan kerja yang memadai yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut.

### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Universitas Islam Bandung hal tersebut karena disiplin kerja yang diterapkan sangat baik dalam hal menaati aturan waktu, menaati aturan perusahaan dan taat terhadap perilaku aturan pekerjaan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil Pengujian Hipotesis dengan melakukan Uji t secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Sedangkan pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Universitas Islam Bandung, tidak berpengaruhnya pemberian insentif karena yayasan universitas islam bandung merupakan sebuah lembaga perguruan tinggi yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan dan tidak berorientasi pada insentif atau tidak bekerja atas dasar besar kecilnya pemberian insentif.

### **Acknowledge**

Terimakasih banyak kepada Dr. Rini Lestari, SE.,M.Si.,Ak,CA selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam merevisi, membimbing, dan mengarahkan peneliti juga senantiasa memberikan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

### **Daftar Pustaka**

- [1] Al - Quran, Al-Hadi. (2015). *Al-quran Terjemaah Per Kata Latin dan Kode Tajwid* . QS. An-Nisa ayat 59, Al-hadi Media Kreasi Jakarta.
- [2] Mangkunegara Prabu Anwar. (2002)a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [3] \_\_\_\_\_ (2011)b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] \_\_\_\_\_ (2012)c. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- [5] \_\_\_\_\_ (2013)d. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [6] \_\_\_\_\_ (2014)e. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [7] Andreas Rompis, Altje Tumbel, Greis Sendow. (2017). Pengaruh kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap kinerja Karyawan PT ANGKASA PURA 1 (PERSERO) CABANG MANADO, *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (EMBA)*, Vol.5

No.3, ISSN 2303-1174

- [8] Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- [9] Aromega, Tanod Nanda, Christoffel Kojo dan Victor P.K. Lengkong. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal Manajemen Universitas Sam Ratulangi*, Vol. 7(1), pp. 741-750
- [10] Astri Widhawati Gst.Ayu Eka Damayanthi. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan *E-Jurnal Akuntansi Vol.24.ISSN: 2302-8556*
- [11] Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [12] Abdurahman, Maman, Sambas Ali Muhidin dan Ating Somantri. (2012). *Dasar-dasar Metode Statistika of Marketing Studies 4*, no.5
- [13] Achmad Kuncoro, Ridwan. (2008). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis*. Jalur. Bandung : Alfabeta.
- [14] Budi Purbayu Santosa dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft. Axcel& SPSS*. Yogyakarta.
- [15] Prawironegoro dan Ari Purwanti. (2008). *Akuntansi manajemen. Edisi ke-2*. Pen
- [16] ebit : Mitra Wacana Media. Jakarta
- [17]
- [18] Darmadi Hamid. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta
- [19] Sutrisno Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- [20] Evi Wwidi Astuti, Dasmadi, ListyowatiPuji. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Kud Mojosoongo Boyolali, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 8 No. 1, ISSN :2502-3055.
- [21] Imam, Ghozali.. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- [22] Gujarati, Damodar., & Elmasari. (2010). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- [23] Hasibuan (2003)a. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [24] \_\_\_\_\_ (2008)b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi. Aksara.
- [25] \_\_\_\_\_ (2010)c. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [26] \_\_\_\_\_ (2012)d. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke -13*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [27] Simamora Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III*., STIE YKPN, Yogyakarta.
- [28] Umar Husein. (2005)a. *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo.
- [29] \_\_\_\_\_ (2013)b. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi-2. Cetakan ke-13*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [30] \_\_\_\_\_ (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi-2. Cetakan ke-13*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [31] Kazeem O. Akinyele; Vicky Arnold; Steve G. Sutton. (2019). Wording and Saliency Matter: The Impact of Incentive System and Organizational Value Statement on Employees' Performance, *Behavioral Research in Accounting/ American Accounting Association, Volume 32, Issue 1*
- [32] Mulyadi. (2001). *Akuntansi Manajemen, Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, edisi ketiga, Salemba Empat, Jakarta.
- [33] Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

- [34] M.Pongoh., B.Tewal., G.M.Sendow. (2021) Pengaruh Pendidikan profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya Pada masa Pandemi di PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN KAWANGKOAN, *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (EMBA) Vol.9 No.4, ISSN 2303-1174*
- [35] Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- [36] Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2 ed.)*, Bandung Alfabeta
- [37] Merisa Oktaria. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan DEALER HONDA UTAMA PUTRA DI PANGKALAN BUN, *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Vol : 11 No, ISSN: 2614 – 1930*
- [38] Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- [39] Nazir, Moh. Ph. D. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [40] Pawenang. (2008). *Analisis kuantitatif penelitian*. Surakarta: FE Uniba.
- [41] Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. (2004)a. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- [42] \_\_\_\_\_ (2014)b. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- [43] Suwati, Yuli. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda
- [44] Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [45] Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia.
- [46] Supriyati. (2012). *Metodologi Penelitian Komputerisasi Akuntansi*. Bandung: LABKAT
- [47] Supranto, J. (2000). *Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- [48] Sugiyono. (2008)a. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [49] \_\_\_\_\_ (2009)b. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [50] \_\_\_\_\_ (2010)c. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [51] \_\_\_\_\_ (2011)d. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [52] \_\_\_\_\_ (2012)e. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [53] \_\_\_\_\_ (2013)f. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [54] \_\_\_\_\_ (2017)g. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [55] Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. In A Skill-Building Approach. (Seventh Ed, hal. 237–266).
- [56] Sofianty, D. (n.d.). Diamonalisa Sofianty, SE, MSi, Ak, CA DR. Rini Lestari, SE, M.Si, Ak, CA.
- [57] Suharyadi & Purwanto.(2004). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama..
- [58] Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV Alfabeta
- [59] Uma Sekaran. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [60] Wandy Zulkarnaen Asep Suwarna. (2016). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di bagian Mekanik PT. ERLANGGA ADITYA INDRAMAYU. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Volume 1 No. 1, P-ISSN: 2541-5255*
- [61] Wahyudi. 2019. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *SCIENTIFIC*

*JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, Vol. 2, No. 3, p-ISSN 2615-3009, e-ISSN 2621-3389*

- [62] Widhawati, Astri dan I Gusti Ayu Eka Damayanthi. 2018. Pengaruh Efektivitas. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap kinerja
- [63] Nurrohmat, Alfia, Lestari, Rini. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Akuntansi. 1(2). 82-85