

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF KERJA, DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PEMBUATAN
SHUTTLECOCK DI DESA SUMENGKO, KECAMATAN
SUKOMORO, NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

WILDAN DIALAZTA

NPM 19.1.02.02.0246

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi Oleh :

WILDAN DIALAZTA
NPM 19.1.02.02.0246

Judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF KERJA, DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PEMBUATAN
SHUTTLECOCK DI DESA SUMENGKO, KECAMATAN
SUKOMORO, NGANJUK**

Telah disetujui untuk di ajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Tanggal : 19 Juni 2023

Pembimbing I



Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605

Pembimbing II



Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, SH., M.M.
NIDN. 0715127402

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Oleh :

WILDAN DIALAZTA
NPM 19.1.02.02.0246

Judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF KERJA, DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PEMBUATAN
SHUTTLECOCK DI DESA SUMENGGKO, KECAMATAN
SUKOMORO, NGANJUK**

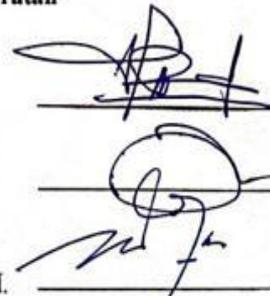
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal : 18 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Restin Meilina, M.M.
2. Penguji I : Basthoumi Muslih, M.M.
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, SH., M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB,
Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Wildan Dialazta
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tgl. Lahir : Nganjuk 01 Januari 2001
NPM : 19.1.02.02.0246
Fak/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/ SI Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 17 Juli 2023

Yang Menyatakan



WILDAN DIALAZTA

NPM : 19.1.02.02.0246

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Terlalu fokus kepada hal-hal buruk sampai lupa bahwa di dunia ini masih banyak orang baik. Bisa saja orang baik itu kamu temui di internet, di sebelahmu, atau bahkan tanpa disadari ada di dalam dirimu sendiri. Jangan menyerah tetap

semangat

(Fiersa Besari)

Skripsi ini

Kupersembahkan untuk:

- Allah swt, atas rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan tugasakhir ini.
- Kedua orang tua saya atas dukungan yang tak terhingga untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
- Serta teman-teman seperjuangan dan bismillah sukses yang menemani dan memberi semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

ABSTRAK

Wildan Dialazta : Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pembuatan Shuttlecock Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Insentif Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Pabrik Pembuatan Shuttlecock Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan variabel independen adalah disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja. Data diperoleh dari karyawan Pabrik Pembuatan Shuttlecock Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro. Jumlah sampel sebanyak 40 karyawan dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Metode penelitian yang digunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan 5% untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil adjusted R Square menunjukkan nilai 0,830 artinya bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83%.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan ke Hadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pembuatan Shuttlecock Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M. Pd. Selaku Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswanya.
2. Dr. Subagyo, M. M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu memberikan semangat kepada mahasiswanya.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Ketua Prodi Manajemen sekaligus sebagai pembimbing I yang selalu sabar membantu mahasiswanya.
4. Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, SH., M.M. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam menyusun skripsi ini.
5. Terima kasih kepada Orang tua saya yang selalu mendukung, membimbing dan memberikan fasilitas saat mengerjakan skripsi ini.
6. Ucapan terima kasih kepada pihak – pihak lain yang tidak dapat disebutkan. Yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 17 Juli 2023

Wildan Dialazta
NPM: 19.1.02.02.0246

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Disiplin Kerja.....	12
3. Insentif Kerja	15
4. Fasilitas Kerja	17
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Berpikir.....	22
D. Kerangka Konseptual.....	24
E. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian	27
B. Pendekatan Dan Teknik Penelitian	29
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi Dan Sampel	31

E. Instrumen Penelitian.....	32
F. Teknik Pengumpulan Data	36
G. Teknik Analisis Data	38
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Subjek Penelitian.....	43
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	43
2. Gambaran Umum Responden	46
B. Deskripsi Data Variabel	48
1. Definisi Data Variabel Bebas.....	48
2. Definisi Data Variabel Terikat (Kinerja Karyawan).....	53
C. Analisis Data	54
1. Uji Asumsi Klasik.....	54
2. Analisis Regresi Linier Berganda	56
3. Koefisien Determinasi	57
D. Pengujian Hipotesis	58
1. Uji t (Uji pengaruh secara parsial / individu).....	58
2. Uji F (Uji pengaruh secara simultan / serempak)	60
E. Pembahasan.....	60
1. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Shuttlecock Kabupaten Nganjuk	61
2. Pengaruh Variabel Insentif Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Shuttlecock Kabupaten Nganjuk	62
3. Pengaruh Variabel Fasilitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Shuttlecock Kabupaten Nganjuk	63
4. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja, Insentif Kerja, dan Fasilitas Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Shuttlecock Kabupaten Nganjuk.....	64
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	20
3.1 Skala Likert	32
3.2 Rencana Pertanyaan Kuesioner.....	33
3.3 Hasil Uji Validitas.....	34
3.4 Hasil Uji Reliabilitas	35
4. 1 Jenis Kelamin Responden	46
4. 2 Tingkat Usia Responden	47
4. 3 Tingkat Pendidikan Responden.....	47
4. 4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	48
4. 5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Insentif Kerja.....	50
4. 6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Fasilitas Kerja	52
4. 7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja	53
4. 8 Uji Multikolinieritas.....	55
4. 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4. 10 Hasil Uji Determinasi.....	58
4. 11 Hasil Uji t	58
4. 12 Hasil Uji F	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	25
4. 1 Struktur Organisasi Sadex Shuttlecock	45
4. 2 Hasil Uji Normalitas	54
4. 3 Uji Heteroskedastisitas.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	71
2. Hasil SPSS	74
3. Surat Pengantar Ijin Penelitian.....	87
4. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	88
5. Berita Acara Skripsi	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tentunya didukung oleh adanya sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Kualitas SDM berkaitan erat dengan hasil kinerja dari karyawan. Kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veitzhal, 2018). Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau instansi. SDM bukan hanya sebagai alat produksi namun juga sebagai penggerak dan sekaligus penentu keberlangsungan proses produksi atau segala aktivitas dalam suatu organisasi yang mana SDM ini memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan dan berkembangnya suatu organisasi (Wibowo, 2018).

Perusahaan harus memilih SDM yang berkualitas agar kinerja yang dibutuhkan maksimal, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (Coulter, 2018), yang mana artinya apabila seorang karyawan yang di pekerjakan oleh

perusahaan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya dan ia memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikannya, maka secara jelas bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor kinerja karyawannya juga lingkungan kerja yang kondusif.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain disiplin kerja, pemberian insentif, dan fasilitas kerja. Pemberian insentif, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang wajib dimiliki setiap individu. Adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi maka karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawabnya. Ketika setiap karyawan memiliki kesadaran menaati peraturan dan norma yang berlaku maka akan meningkatkan kinerja para karyawan ke arah yang lebih baik. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM yang ada di dalamnya, penelitian yang dilakukan oleh (Zatnika et al, 2020). Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai tahap perkembangan yang seimbang bagi karyawan yang memiliki kepentingan karena disiplin kerja mengacu pada tindakan dan bukan terhadap orang tersebut. Disiplin kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, hal ini diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Candana (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan” dan membuktikan bahwa disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penerapannya perusahaan yang berhubungan dengan disiplin masih memiliki banyak masalah.

Faktor selain kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu membagikan bonus atau insentif kepada pekerja dikarenakan bonus bisa menimbulkan rasa semangat untuk bekerja. Insentif adalah pemberian uang atau bonus yang diterima selain gaji termaksud suatu apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam kerja dan kontribusi terhadap karyawan. Jika adanya program pembagian insentif pada karyawan maka perusahaan berharap karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam mengerjakan pekerjaannya dan dapat dikatakan bahwa pemberian insentif akan menjadi sebuah motivasi bagi karyawan agar bekerja lebih giat atau produktivitasnya bisa mencapai target yang sudah diterapkan (Meiditami & Sunuharyo, 2018), hal ini diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang” dan membuktikan bahwa insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian insentif bisa menunjang perusahaan dalam peningkatan kinerja pada karyawan yang akan menjadi lebih baik.

Selain disiplin kerja dan pemberian insentif, kinerja juga dipengaruhi oleh fasilitas yang disediakan perusahaan. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan produksi suatu kebutuhan yang harus dilaksanakan/diberikan. Fasilitas juga termasuk segala sesuatu yang sengaja disediakan oleh perusahaan

untuk dipakai serta dinikmati oleh karyawan yang bertujuan memberikan tingkat kepuasan yang maksimal. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan dari perusahaan untuk karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan (Tjiptono, 2015), hal ini diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Murwani (2018) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun” dan membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut.

Pabrik Sadex (*Shuttlecock Production*) adalah pabrik pembuatan *shuttlecock* atau “kok” yang berlokasi di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk. Di desa ini dikenal dengan kampung *shuttlecock* karena hampir satu desa memiliki usaha yang sama yaitu produksi *shuttlecock*. Masing-masing perusahaan harus bersaing dalam mencari pasar untuk memenangkan persaingan. Pabrik Sadex (*Shuttlecock Production*) harus memiliki karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, namun beberapa masalah yang timbul dari perusahaan tersebut dan juga karyawannya. Seperti disiplin kerja yang masih kurang terlaksana dan masih banyak karyawan yang terlambat dalam pekerjaan pesanan yang menumpuk. Selanjutnya mengenai insentif kerja yang dinilai masih kurang bagi karyawan, padahal karyawan

sudah bekerja cukup keras dalam pengerjaan pesanan *shuttlecock* tetapi uang insentif terlalu sedikit. Dan yang terakhir mengenai masalah fasilitas kerja, para karyawan merasa fasilitas yang diberikan perusahaan kurang, seperti tempat atau wadah untuk membuat produk cepat rusak yang berakibat pada kinerja karyawan kurang maksimal. Jika semua itu terjadi maka perusahaan akan mengalami penurunan jumlah pendapatan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang terjadi di pabrik tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Pembuatan *Shuttlecock* Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk "**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih ada keterlambatan saat ada pesanan yang menumpuk.
2. Kurangnya uang insentif kerja.
3. Fasilitas yang diberikan perusahaan masih cukup kurang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penulis membatasi masalah yang akan di teliti sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja.
2. Subjek penelitian adalah karyawan pabrik Sadex (*Shuttlecock Production*) pembuatan *Shuttlecock* Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pembuatan *Shuttlecock* Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk?
2. Apakah ada pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pembuatan *Shuttlecock* Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk?
3. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pembuatan *Shuttlecock* Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pembuatan *Shuttlecock* Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk?

E. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini dapat terlaksana dengan baik dan terarah maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pembuatan *Shuttlecock* Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pembuatan *Shuttlecock* Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pembuatan *Shuttlecock* Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pembuatan *Shuttlecock* Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh disiplin kerja, insentif kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pembuatan *Shuttlecock* Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro,

Nganjuk selain itu, untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pabrik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pabrik guna meningkatkan kinerja karyawan dan memperhatikan disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja karyawan sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan pabrik pembuatan *Shuttlecock* Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk sehingga akan memberikan pengaruh baik dan positif bagi perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis secara riil mengenai pengaruh disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, F., & Afridola Sri. (2019). Pengaruh Fasilitas Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Honda Alexsander Bersaudara Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah*, 1(2). <https://doi.org/7.62389/ekonomi.v3ow.63829>
- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Di Jakarta. Rineka Cipta.
- Arsyad, Z. L. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Di *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Nomor 9). <https://doi.org/32.15279/ekonomi.v21er.278239>
- Ayu, D. K., & Sinaulan, H. J. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Ekonomi*, 20. <https://doi.org/7.61259/ekonomi.v3ow.15271>
- Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2018). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang). Di *Diponegoro Journal of Management* (Vol.4, Nomor 3). <https://doi.org/9.11239/ekonomi.v3ow.83512>
- Chasanah, I. (2018). Manfaat Prosedur Kerja. Di *Economic Education Analysis Journal* (Vol. 6, Nomor 2). Jakarta. Erlangga
- Chotimah, K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petro Jaya Gas Kota Blitar. Di *Jurnal Ilmu Manajemen*(Vol.2). <https://doi.org/7.36237/ekonomi.r1ow.26173>
- Coulter, R. &. (2018). Manajemen Sumber Manusia. *e – Jurnal Riset Manajemen prodi Manajemen, Unisma. Malang. Erlangga*
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun*, 6(2). Jakarta. Erlangga
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (Studi Kasus Karyawan Divisi Sales dan Marketing Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/7.6241/ekonomi.v3ow.9632>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Di Surabaya. Pagar Alam.
- Helmida, B. E., & Irianto. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Wilayah Semarang Metro. *Diponegoro Journal Of Sosial and Political Science*, 59(9–10). <https://doi.org/11.637291/ekonomi.v3ow.25181>
- Indah, L. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jmk*, 1(1). <https://doi.org/7.173819/ekonomi.v3ow.10973>
- Kosasih, H. (2020). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Sido Muncul *Jurnal BIKOM*. <https://doi.org/7.6278/ekonomi.v3ow.56472>
- Mangkunegara, A. P. (2018). Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam). Di Jakarta. PT. Refika Aditama. Alfabetta
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Jurnal Daya Saing*, 4(1). <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v4i1.126>
- Maulana, M. F. (2018). Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk. Di *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Nomor 9). <https://doi.org/7.337186/dayasaing.v4i1.27819>
- Meiditami, R., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual. <https://doi.org/10.1246/manajemen.v4i1.7632>
- Naibaho, P. (2021). Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Efektifitas Kerja. *Mpu Procuratio*, 3(1 Juni). Di Jakarta. Erlangga
- Nur'aini DF, F. (2018). Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. Di Jakarta. Anak Hebat Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2018). Kebijakan Kinerja Karyawan. Di *Journal of Experimental Psychology: General* (Nomor 1). Bandung
- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 31(2). <https://doi.org/97.145636/manajemen.v4i1.8921>
- Putro, B. S. S. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta. *Naskah Publikasi*. <https://doi.org/2.352617/manajemen.v6e1.73517>
- Rivai V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Di *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. Erlangga
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1). <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Sastrohadiwiryo. (2018). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2. Di Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2). <https://doi.org/10.252748/ekonomi.v4i1.38461819>
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *JISPAR Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*, 7(1). <https://doi.org/21.32517/sdm.v67s1.638019>
- Soejono. (2018). Composition of Trees Grown Surrounding Water Springs at Two Areas in Purwosari Pasuruan, East Java. *Journal of Tropical Life Science*, 2(3). <https://doi.org/10.11594/jtls.02.03.10>
- Sugiyono. (2018). Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*.
- Sutikno, M. S. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan. Di *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Di Bandung: Alfabeta
- Tjiptono, F., & Diana, A. (2019). Kepuasan Pelanggan - Konsep, Pengukuran, & Strategi. Di *CV. Andi Offset*. Di Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo, B. A. (2018). Pengaruh Suasana Toko, Promosi, Dan Lokasi Terhadap Minat Beli Di Planet Distro Kota Banjarnegara. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9). <https://doi.org/12.352671/jtls.27489>