

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

*by Wildan Dialazta*

---

**Submission date:** 19-Jul-2023 12:58AM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2133164467

**File name:** Wildan\_Dialazta.doc (328.5K)

**Word count:** 5811

**Character count:** 37407

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

Wildan Dialazta<sup>1</sup>, Restin Meilina, M.M.<sup>2</sup>, Dodi Kusuma Hadi S., SH., M.M.<sup>3</sup>  
Universitas Nusantara PGRI Kediri  
[wildandialazta@gmail.com](mailto:wildandialazta@gmail.com)

Tanggal Masuk : Informasi Artikel  
Tanggal Revisi : Tanggal Diterima :

30

### Abstract

91

*This study aims to determine the factors that influence employee performance. This research was conducted at the Shuttlecock Factory in Sumengko Village, Sukomoro District, Nganjuk. Employee performance is the dependent variable, the independent variables are work discipline, work incentives, and work facilities. The data were obtained from employees of the Shuttlecock Factory in Sumengko Village. The number of samples is 40 employees with saturated sampling technique. The research method used multiple linear regression analysis techniques with a confidence level of 5% to obtain a comprehensive picture of the relationship between one variable and another. The results of the t-test research show that the variables of work discipline, work incentives, and work facilities partially have a significant effect on employee performance. Based on the results of the F test, it is known that the variables of work discipline, work incentives, and work facilities simultaneously have a significant effect on employee performance. The adjusted R Square results show a value of 0.830 meaning that the magnitude of the influence of work discipline, work incentives, and work facilities on employee performance is 83%.*

**Keywords:** Work Discipline, Work Incentives, Work Facilities and Employee Performance

57

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Pabrik Shuttlecock Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen, variabel independen adalah disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja. Data diperoleh dari karyawan Pabrik Shuttlecock Di Desa Sumengko. 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 Kunci:** Disiplin Kerja, Insentif Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

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 [1]. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain disiplin kerja, pemberian insentif, dan fasilitas kerja. 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. 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.

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 [2], 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.

Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi [2], 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. [3], berpendapat untuk mengukur apakah karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka, dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan. Jenis organisasi dan sektor organisasi. Secara umum, kinerja diukur dari :

- a) Ketepatan Waktu
- b) Deskripsi Pekerjaan
- c) Kuantitas
- d) Kualitas

Menurut [4], faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut Efektivitas dan Efisiensi, Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan. Efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut. Otoritas dan Tanggung Jawab, Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada di dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin, Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang telah dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawannya mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Inisiatif, Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, jika dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Beberapa penelitian menunjukkan banyak faktor yang mendorong kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan [5], [6], [7] dan [8] menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, insentif kerja, fasilitas.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [5] yang menyatakan bahwa disiplin 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. Indikator disiplin kerja menurut [9] ialah sebagai berikut:

- a) Ketepatan waktu
- b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- c) Tanggung jawab yang tinggi

d) Ketaatan terhadap aturan kantor

Menurut [10] faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut, Tujuan dan kemampuan, Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut. Kepemimpinan, Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya. Kompensasi, Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi. Sanksi hukum, Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

Pengawasan, Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja tersebut.

Faktor selain kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu membagikan bonus atau insentif kepada pekerja dikarenakan bonus bisa menimbulkan rasa semangat untuk bekerja. Menurut [11], insentif adalah pemberian uang atau bonus yang diterima selain gaji termasuk suatu apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam kerja dan kontribusi terhadap karyawan, hal ini ditunjukkan atau diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh [6]. Menurut [12] indikator yang mempengaruhi proses pemberian insentif dalam perusahaan antara lain:

- a. Kinerja
- b. Lama Kerja
- c. Senioritas Karyawan
- d. Kebutuhan
- e. Keadilan dan Kelayakan
- f. Evaluasi Jabatan

Menurut [13] beberapa faktor yang dapat memengaruhi insentif Sasaran yang tidak berubah beserta tegas dan dikomunikasikan dengan baik, Komunikasi yang bersifat nyata atau realistik yang bertujuan tercapai., Pengetahuan dengan terciptanya nilai jika memperoleh sasaran tersebut, Suatu ide berhubungan dengan prestasi yang diinginkan oleh perusahaan, Metode umpan balik untuk menjaga hubungan yang tidak diinginkan, Persetujuan tentang hal menentukan insentif dan menghitung bila insentifnya akan dibayarkan.

Selain disiplin kerja dan pemberian insentif, kinerja juga dipengaruhi oleh fasilitas yang disediakan perusahaan. Menurut [14] fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan dari perusahaan untuk karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh suatu perusahaan dalam mendukung kinerja seorang karyawan. Fasilitas kerja yang memadai dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dengan begitu karyawan akan semangat dalam melaksanakan kerjanya. Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok [15]. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. [16]. Menurut [17] Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya menurut [18] fasilitas ialah perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini ditunjukkan atau diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh [7]. Menurut [19] Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu :

- a. Fasilitas Alat Kerja
- b. Fasilitas Perlengkapan Kerja
- c. Fasilitas Sosial

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.

Menurut [20] disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan karyawan yang mematuhi peraturan yang berlaku, maka perusahaan akan mendapatkan timbal balik yang berupa kinerja yang maksimal oleh para karyawannya.

Hasil penelitian oleh [5] menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Agar terbentuknya disiplin kerja, maka perusahaan harus memberikan dorongan semangat dalam menjalankan tugasnya.

Menurut [12] insentif adalah penambahan jasa yang dibalas untuk karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, insentif bisa disimpulkan sebagai alat pendukung untuk keadilan dalam membagi kompensasi serta dipergunakan untuk mendorong kemampuan karyawan.

Hasil penelitian oleh [6] menyatakan bahwa insentif kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan perusahaan memberikan insentif kerja dan gaji tambahan kepada karyawannya, maka akan terbentuk kinerja karyawan yang maksimal.

Menurut [17] fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan diberikannya fasilitas yang memadai karyawan akan bekerja dengan giat dan tekun.

Hasil penelitian oleh Lajatum, [7] menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus memberikan berbagai fasilitas yang bisa menunjang kinerja para karyawan. Semakin lengkap fasilitas yang bisa menunjang, semakin baik kinerja karyawan.

Menurut [21], kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui saran dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan [4].

Hasil penelitian oleh [8] menyatakan bahwa disiplin kerja, insentif, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dan adil didukung pula dengan insentif serta fasilitas yang menunjang akan membuat karyawan semakin nyaman dalam bekerja sehingga kinerja meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, serta dengan melihat pentingnya disiplin kerja, insentif kerja serta fasilitas kerja pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang produktif demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi perusahaan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

- Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
- Apakah ada pengaruh insentif kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
- Apakah ada pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
- Apakah ada pengaruh disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka membantu menjaga dan meningkatkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Pabrik Sadex (Shuttlecock Production) demi tercapainya tujuan perusahaan, khususnya dalam fenomena kinerja karyawan dengan mempertimbangkan

faktor-faktor yang ada pada perusahaan, yaitu: disiplin kerja, insentif kerja dan fasilitas kerja yang diterima karyawan pada Pabrik Sadex (Shuttlecock Production).

## METODE

51

Teknik penelitian menggunakan teknik Kasual, teknik hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel mempengaruhi mana yang variabel yang dipengaruhi. Populasi yang akan dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Pabrik Sadex (Shuttlecock Production) yang berjumlah 40 orang di semua bidang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Peneliti dalam hal ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. sampling jenuh adalah "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, karena sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan yaitu sebanyak 40 responden/karyawan di pabrik Sadex pembuatan Shuttlecock Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk yang berjumlah 40 orang di semua bidang. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif dengan penjelasan sebagai berikut, data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumbernya. Penelitian ini mengambil data yang diperoleh langsung di pabrik pembuatan Shuttlecock Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk melalui kuesioner yang disebar oleh peneliti, data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain dan dikumpulkan untuk satu maksud tertentu. Sumber data dalam penelitian ini adalah dokumen yang dimiliki oleh tempat penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Kuesioner yang digunakan adalah tipe pilihan (tertutup), di mana responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari empat jawaban, observasi yaitu teknik pengambilan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung serta mencatat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Dengan observasi, kegiatan obyek penelitian dapat diamati secara langsung, melihat bagaimana pelaku responden dalam bekerja dan semangat kerjanya, mendengar dan mencatat segala sesuatunya sehingga hal-hal yang mungkin terlewat bisa diminimalisir, dan studi pustaka adalah metode pengumpulan data maupun informasi dengan melakukan suatu kegiatan kepastakaan yaitu melalui jurnal, buku-buku, penelitian terdahulu yang relevan serta berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket terstruktur dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran validitas, tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengukuran validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 23, yakni dengan uji statistik *analyze correlate bivariate*. Penghitungan uji validitas tidak dilakukan secara manual, melainkan dilakukan dengan bantuan SPSS 23. Sedangkan keputusan pengujian validitas instrumen dilakukan berdasarkan kriteria berikut, Item pernyataan dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel atau apabila nilai  $r$  positif dan memiliki signifikansi kurang dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ), Item pernyataan dikatakan tidak valid apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel atau apabila nilai  $r$  negatif dan atau memiliki signifikansi lebih dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ) dan reliabilitas, uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 23, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ . Teknik analisis data menggunakan asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi  $R^2$ , dan pengujian hipotesis (Uji  $t$  dan Uji  $F$ ).

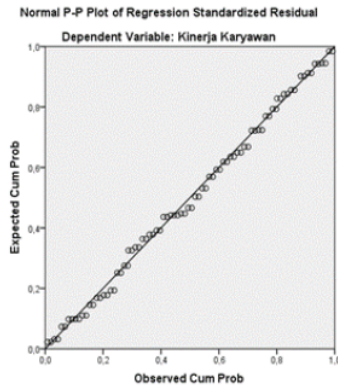
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan program SPSS, diperoleh gambar sebagai berikut :



**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas**

Sumber : data yang diolah, 2023

Dari gambar 1 dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Fakta untuk membuktikan bahwa produk regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang disiplin kerja, insentif kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan adalah menyebar di antara garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan SPSS diperoleh nilai sebagai berikut :

**Tabel 1 Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,396	2,525
	Insentif Kerja	,606	1,651
	Fasilitas Kerja	,377	2,654

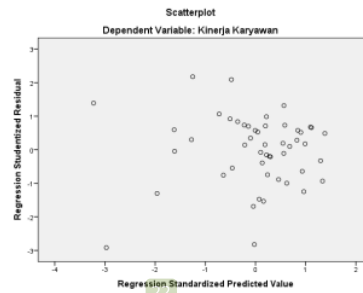
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2023

Dari tabel 1, dapat diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas. Kriteria tidak terjadi multikolinieritas adalah nilai VIF disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji asumsi klasik dengan menggunakan program spss, diperoleh gambar sebagai berikut :



**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : data yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan

- Y = variabel kinerja karyawan
- X<sub>1</sub> = variabel disiplin kerja
- X<sub>2</sub> = variabel insentif kerja
- X<sub>3</sub> = variabel fasilitas kerja
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi
- e = error

Setelah melakukan suatu pengujian uji asumsi klasik dan persamaan regresi linier berganda, adapun langkah berikutnya adalah melakukan pengujian hipotesis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda adalah dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	2,464	1,397	
	Disiplin Kerja	,208	,114	,192
	Insentif Kerja	,301	,060	,428
	Fasilitas Kerja	,498	,125	,427

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 2 maka persamaan regresi disusun sebagai berikut :

$$Y = 2,464 + 0,208 X_1 + 0,301 X_2 + 0,498 X_3$$



Artinya :

- a.  $a = 2,464$  : apabila disiplin kerja ( $X_1$ ), insentif kerja ( $X_2$ ) dan fasilitas kerja ( $X_3$ ) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ( $=0$ ) maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,464.
- b.  $b_1 = 0,208$  : artinya apabila disiplin kerja ( $X_1$ ) naik 1 (satu) satuan dan insentif kerja ( $X_2$ ) juga fasilitas kerja ( $X_3$ ) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,208 satuan.
- c.  $b_2 = 0,301$  : artinya apabila insentif kerja ( $X_2$ ) naik 1 (satu) satuan, disiplin kerja ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_3$ ) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,301 satuan.
- d.  $b_3 = 0,498$  : artinya apabila fasilitas kerja ( $X_3$ ) naik 1 (satu) satuan, disiplin kerja ( $X_1$ ) dan insentif kerja ( $X_2$ ) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,498 satuan.

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* seperti yang terlihat pada tabel 3 :

**Tabel 3 Hasil Uji Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 <sup>a</sup>	,843	,830	,81783

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Insentif Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83%, artinya masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 17% akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti pada penelitian ini, karena sudah disesuaikan dengan jumlah variabel bebasnya.

#### Pengujian Hipotesis

- a. Uji t ( Uji pengaruh secara parsial / individu )

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut :

**Tabel 4 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	,332	,742
	Disiplin Kerja	2,832	,005
	Insentif Kerja	5,049	,000
	Fasilitas Kerja	3,975	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan tabel 4 maka diketahui bahwa :

- a. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,832 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,684 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga artinya  $H_0$  (diduga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan) ditolak dan  $H_1$  (diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan) diterima. Dengan demikian terbukti bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

- b. Variabel insentif kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,049 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,684 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga artinya  $H_0$  (diduga insentif kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan) ditolak dan  $H_2$  (diduga insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan) diterima. Dengan demikian terbukti bahwa insentif kerja ( $X_2$ ) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
- c. Variabel fasilitas kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,975 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,684 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga artinya  $H_0$  (diduga fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan) ditolak dan  $H_3$  (diduga fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan) diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa fasilitas kerja ( $X_3$ ) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

b. Uji F ( Uji pengaruh secara simultan / serempak )

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,522	3	43,174	64,550	,000 <sup>b</sup>
	Residual	24,078	36	,669		
12	Total	153,600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Insentif Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: data yang diolah, 2023

Dari perhitungan di atas diketahui bahwa nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  sebesar  $64,550 > F_{tabel}$  sebesar 2,606 yang artinya  $H_0$  (diduga disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan) ditolak dan  $H_4$  (diduga disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan) diterima. Maka terbukti bahwa secara bersama (simultan) disiplin kerja ( $X_1$ ), insentif kerja ( $X_2$ ), dan fasilitas kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Pembahasan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

**Pengaruh Variabel Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Shuttlecock Kabupaten Nganjuk**

Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Karena hasil uji statistik pada tabel 4.11 menunjukkan variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,832 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,684 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian terbukti bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya dengan menerapkan disiplin kerja yang baik dan tertata kepada karyawan, maka pabrik Sadex Shuttlecock akan mendapatkan timbal balik dari karyawan berupa kinerja karyawan yang maksimal. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Candana (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2018), banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori para ahli, maka salah satu upaya yang dilakukan Pabrik Sadex Shuttlecock Kabupaten Nganjuk membuat suatu peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang mampu memberikan sanksi yang berat bagi karyawan yang melanggar.

### **Pengaruh Variabel Insentif Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Shuttlecock Kabupaten Nganjuk**

Variabel insentif kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 4.11 menunjukkan variabel insentif kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar 5,049 sedangkan ttabel adalah sebesar 1,684 yang berarti thitung  $>$  ttabel sehingga artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dengan demikian terbukti bahwa insentif kerja (X<sup>2</sup>) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya dengan memberikan insentif kerja yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, maka pabrik Sadex Shuttlecock akan mendapatkan timbal balik dari karyawan berupa kinerja karyawan yang maksimal. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2021), yang menyatakan bahwa insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Arsyad, 2018) insentif merupakan pembayaran langsung yang berbentuk penghargaan yang berkaitan dengan penilaian kinerja atau suatu penghargaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja sehingga pencapaian prestasi secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori para ahli, maka salah satu upaya yang dilakukan Pabrik Sadex Shuttlecock Kabupaten Nganjuk lebih sering memberikan penghargaan atau gaji tambahan bila ada karyawan yang sudah mencapai target dan selesai tepat waktu agar karyawan tersebut senang dan akan meningkatkan kinerja mereka.

### **Pengaruh Variabel Fasilitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Shuttlecock Kabupaten Nganjuk**

Variabel fasilitas kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 4.11 menunjukkan variabel fasilitas kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar 3,975 sedangkan ttabel adalah sebesar 1,684 yang berarti thitung  $>$  ttabel sehingga artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian terbukti bahwa fasilitas kerja (X<sup>3</sup>) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya dengan memberikan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan, maka pabrik Sadex Shuttlecock akan mendapatkan timbal balik dari karyawan berupa kinerja karyawan yang maksimal. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Murwani (2018), yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sihaloho & Siregar, 2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori para ahli, maka salah satu upaya yang dilakukan Pabrik Sadex Shuttlecock Kabupaten Nganjuk harus rutin melakukan pengecekan fasilitas-fasilitas yang digunakan, bila ada yang rusak segera diperbaiki atau diganti dengan alat yang baru agar karyawan bisa nyaman saat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Variabel Disiplin Kerja, Insentif Kerja, dan Fasilitas Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Shuttlecock Kabupaten Nganjuk**

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai adjusted R square adalah sebesar 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83%, artinya masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 17% akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti pada penelitian ini, karena sudah disesuaikan dengan jumlah variabel bebasnya dan pada tabel 4.12 disiplin kerja (X1), insentif kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas  $0,000 < 0,05$  dan Fhitung sebesar 64,550  $>$  Ftabel sebesar 2,606 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Artinya bahwa disiplin kerja (X1), insentif kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zalnika & Ilmaniati (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja, insentif, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dan adil didukung pula dengan insentif serta fasilitas yang menunjang akan membuat karyawan semakin nyaman dalam bekerja sehingga kinerja meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul pengaruh disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, maka variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan yaitu

84 variabel fasilitas kerja dengan nilai  $\beta$  0,498 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih besar dibandingkan variabel disiplin kerja dan insentif kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian terdahulu, maka salah satu upaya yang dilakukan Pabrik Sadex Shuttlecock Kabupaten Nganjuk adalah dengan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti, disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

## KESIMPULAN

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah manajemen sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Shuttlecock Kabupaten Nganjuk. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- Ada pengaruh signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Shuttlecock Kabupaten Nganjuk.
- Ada pengaruh signifikan insentif kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Shuttlecock Kabupaten Nganjuk.
- Ada pengaruh signifikan fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Shuttlecock Kabupaten Nganjuk.
- Ada pengaruh signifikan disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Shuttlecock Kabupaten Nganjuk.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, maka saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil pada penelitian ini adalah :

### Bagi Perusahaan

Bagi Pabrik Sadex Shuttlecock Kabupaten Nganjuk, dianjurkan untuk terus melakukan peningkatan disiplin kerja dengan cara merombak peraturan awal dengan peraturan baru dengan sanksi yang tegas, pemberian insentif kerja yang merata dan adil sesuai bidang pekerjaan masing-masing, dan penambahan atau perbaikan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan secara rutin untuk memaksimalkan kinerja karyawan di Pabrik Sadex Shuttlecock Kabupaten Nganjuk. Bagi karyawan, dengan adanya penelitian ini diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga akan menghasilkan produk yang baik dan memuaskan guna membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### Bagi Penelitian Selanjutnya

Karena dalam penelitian ini terbukti masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini, hal ini dapat dijadikan bahan guna melakukan penelitian lanjutan yang sejenis dengan cara memasukkan variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan personalisme kerja guna mendapatkan hasil yang lebih baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Rivai Veitzhal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2018.
- [2] R. & Coulter, "Menurut Robbins & Coulter," e – *J. Ris. Manajemen PRODI MANAJEMEN, Unisma*, 2017.
- [3] B. S. S. Putro, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta," *Naskah Publ.*, 2018.
- [4] S. Prawirosentono, "Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Ketiga," *BPFE. Yogyakarta*, no. 1, 2018.
- [5] D. M. Candana, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan," *J. Ekobistek*, vol. 7, no. 1, hal. 1–8, 2021, doi: 10.35134/ekobistek.v7i1.4.
- [6] A. D. Saputri, S. Handayani, dan M. K. DP, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 2, no. 1, 2021, doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i1.211.
- [7] J. Murwani, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun," *Forum Ilm. Pendidik. Akunt.*, vol. 5, no. 1, hal. 98–199, 2017.
- [8] M. Zatinika dan A. Ilmaniati, "Analisis Hubungan Lingkungan, Fasilitas, Insentif dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. HDI," *Semin. Nas. VII Manaj. Rekayasa Kualitas 2018*, hal. 1–10, 2018.
- [9] soejono soejono, "Composition of Trees Grown Surrounding Water Springs at Two Areas in Purwosari Pasuruan, East Java," *J. Trop. Life Sci.*, vol. 2, no. 3, 2017, doi: 10.11594/jtls.02.03.10.
- [10] M. Busro, *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. 2018.
- [11] R. Meiditami dan B. S. Sunuharyo, "PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan Divisi Individual ...," *J. ...*, 2018.
- [12] D. K. Ayu dan H. J. Sinaulan, "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea," *Ekonomi*, vol. 20, 2018.
- [13] D. C. Bawono dan R. Nugraheni, *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang)*, vol. 4, no. 3. 2015.
- [14] F. Tjiptono dan A. Diana, *Kepuasan Pelanggan - Konsep, Pengukuran, & Strategi*. 2019.
- [15] L. Indah, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jmk*, vol. 1, no. 1, 2016.
- [16] M. F. Maulana, *Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk*, vol. 53, no. 9. 2016.
- [17] R. D. Sihaloho dan H. Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan," *J. Ilm. Socio Secretum*, vol. 9, no. 2, 2019.
- [18] R. Putri, Zulfadil, dan Y. Maulida, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru," *J. Ekon. KIAT*, vol. 31, no. 2, 2020.
- [19] I. Chasanah, *manfaat prosedur kerja*, vol. 6, no. 2. 2017.
- [20] Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. 2018.
- [21] M. S. Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. 2016.

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

## ORIGINALITY REPORT

**29%**  
SIMILARITY INDEX

**10%**  
INTERNET SOURCES

**28%**  
PUBLICATIONS

**7%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

- 1** Putu Sri Nami Ganggarini, Anak Agung Ayu Arun Suwi Arianty, , I Made Hadi Purnantara. "Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di Puri Saron Hotel Lovina", *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2023  
Publication **1%**
- 2** Alpin Neksan, Muhammad Wadud, Susi Handayani. "Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera", *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2021  
Publication **1%**
- 3** Dewi Andriani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo", *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2016 **1%**

4 [id.scribd.com](https://id.scribd.com) 1 %  
Internet Source

---

5 Sulaimiah Sulaimiah, Siti Nurmayanti. 1 %  
"Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui  
Motivasi Dan Kepuasan Kerja PDAM  
Kecamatan Empang Kabupaten Sumbawa,  
Nusa Tenggara Barat", Al Qalam: Jurnal Ilmiah  
Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2022  
Publication

---

6 Yulens Frits Bonai, Syaikhul Falah, Sylvia C. 1 %  
Daat. "PENGARUH KAPASITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA DAN PERAN AUDITOR INTERNAL  
TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN  
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN  
WAROPEN", Jurnal Akuntansi, Audit, dan Aset,  
2019  
Publication

---

7 Fani Yantik, Suttriso Suttriso, Wiyanto 1 %  
Wiryanto. "Desain Media Pembelajaran Flash  
Card Math dengan Strategi Teams  
Achievement Division (STAD) Terhadap Hasil  
Belajar Matematika Materi Himpunan", Jurnal  
Basicedu, 2022  
Publication

---

8 [journal.uir.ac.id](https://journal.uir.ac.id) 1 %  
Internet Source

---

9	Submitted to Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata	1 %
Student Paper		
10	Iin Mazuin Agustina. "Pengaruh Citra Bank Terhadap Loyalitas Nasabah Pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2018	1 %
Publication		
11	Abdul Aziz Nugraha Pratama. "PENGARUH SPIRITUALITAS, INTELEKTUALITAS, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA DOSEN STAIN SALATIGA", INFERENSI, 2014	1 %
Publication		
12	<a href="http://journals.stimsukmamedan.ac.id">journals.stimsukmamedan.ac.id</a>	1 %
Internet Source		
13	Deny Ariyanto, Paulus Wardoyo, Endang Rusdianti. "PENGARUH TEAMWORK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SDM DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI VARIABEL MODERATING", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2019	1 %
Publication		
14	Dewi Melinia Kurniasari, Qi Mangku Bahjahtullah. "PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN	1 %



MILENIAL DI MASA PANDEMI COVID 19  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS BANK  
BTN SYARIAH KC SOLO)", NISBAH: Jurnal  
Perbanka Syariah, 2022

Publication

---

15

Fransiskus Ady, Djoko Wijono. "Pengaruh  
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan",  
Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi,  
dan Entrepreneurship, 2013

1 %

Publication

---

16

I Ketut Mustika. "PENGARUH LINGKUNGAN  
KERJA DAN STRES KERJA SERTA MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PERENCANAAN PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN KABUPATEN  
KARANGASEM", Journal of Applied  
Management Studies, 2022

1 %

Publication

---

17

Yudhistira Pradhipta Aryoko, Purnadi Purnadi,  
Akhmad Darmawan. "PENGARUH GAYA  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PERANGKAT DESA DI KECAMATAN  
MADUKARA KABUPATEN BANJARNEGARA",  
DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 2020

<1 %

Publication

---

18

[repository.uma.ac.id](https://repository.uma.ac.id)

Internet Source

<1 %

19

Nurul Khotimah. "PENGARUH KUALITAS SISTEM, KUALITAS LAYANAN, DAN KUALITAS INFORMASI PADA APLIKASI MOBILE JKN TERHADAP KEPUASAN PESERTA BPJS KESEHATAN DI WILAYAH JABODETABEK", Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis, 2022

Publication

<1 %

20

Teti Susilowati, Muryanto Agus Nuswantoro. "PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Karyawan Pt.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja )", Solusi, 2019

Publication

<1 %

21

Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN FARMASI", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019

Publication

<1 %

22

Submitted to British College of Applied Studies

Student Paper

<1 %

23

Putri Irawati, Tasnim Muslihah. JURNAL EKONOMI SAKTI (JES), 2023

Publication

<1 %

24

Suhatman Suhatman, Meri Rahmania Sari, Patria Nagara, Nasfi Nasfi. "Pengaruh Atribut Produk dan Promosi Terhadap Minat Beli Konsumen Kota Pariaman di Toko Online Shopee", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020

Publication

&lt;1 %

25

William, Heru Wijayanto Aripardono. "Faktor Keputusan Pembelian Konsumen Online Marketplace Indonesia", Teknika, 2020

Publication

&lt;1 %

26

Ahmad Soleh. "PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI DAN BELANJA MODAL TERHADAP INDEKS KEPARAHAN KEMISKINAN DI PROVINSI JAMBI", PARETO : Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik, 2019

Publication

&lt;1 %

27

Desi Eka Pratiwi, Nindy Eka Prasetya. "PENGARUH STATUS SOSIAL EKONOMI DAN MOTIVASI BELAJAR TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA KELAS V SDN TAMBAKSARI I SURABAYA", JPPGuseda | Jurnal Pendidikan & Pengajaran Guru Sekolah Dasar, 2019

Publication

&lt;1 %

28

Ilyas Wira Dirga, Aryati Arfah. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

&lt;1 %

# KARYAWAN", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2019

Publication

29

Submitted to iGroup

Student Paper

<1 %

30

Nyoman Andika Triadhi. "Analisis Determinan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung)", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2021

Publication

<1 %

31

Submitted to Santa Barbara City College

Student Paper

<1 %

32

Submitted to Universitas Papua

Student Paper

<1 %

33

Misdiana Misdiana, Iranita Iranita, Roni Kurniawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang", Bahtera Inovasi, 2019

Publication

<1 %

34

Mukhlizar Mukhlizar. "Bauran Promosi Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Mahasiswa Memilih Universitas Muhammadiyah Bengkulu", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2021

Publication

<1 %

- 
- 35 Sri Aliami, Ema Nurzainul Hakimah. "Bauran Pemasaran Jasa, Citra, dan Kepuasan Mahasiswa: Sebuah Kajian Perguruan Tinggi Swasta di Kediri", Efektor, 2020  
Publication <1 %
- 
- 36 [edukatif.org](http://edukatif.org)  
Internet Source <1 %
- 
- 37 Hendri Dunan, Sindi Yuna Sari. "Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung", Jurnal EMT KITA, 2023  
Publication <1 %
- 
- 38 Jemmi Nurasia. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID 19 (STUDI KASUS DINAS KESEHATAN PROVINSI JAMBI)", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2022  
Publication <1 %
- 
- 39 [prosiding.seminar-id.com](http://prosiding.seminar-id.com)  
Internet Source <1 %
- 
- 40 Submitted to Clayton College & State University  
Student Paper <1 %
- 
- 41 Devi Novrizta. "HUBUNGAN ANTARA MINAT MEMBACA DENGAN KETERAMPILAN MENULIS KARANGAN NARASI SISWA <1 %

42

Muksin Kalbadri, Karyaningsing Karyaningsing. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta Utara", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2021

Publication

---

<1 %

43

Nyoman Paramananda. "Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2021

Publication

---

<1 %

44

Rizky Fawzi Dwi Aryanto, Hermin Endratno. "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA MANDOR KEAMANAN PERUM PERHUTANI KESATUAN PEMANGKUAN HUTAN BALAPULANG KABUPATEN TEGAL", Media Ekonomi, 2017

Publication

---

<1 %

45

[e-journal.trisakti.ac.id](http://e-journal.trisakti.ac.id)  
Internet Source

<1 %

---

46

Birhan Ambachew Taye, Temesgen Teferi Zewdu. "Assessing the Effect of Training and Development on Employee Performance: Evidence from CBE, Woldia District", Research Square Platform LLC, 2023

Publication

&lt;1 %

47

Jeli Nata Liyas, Ferisca Nur Widyanti. "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primanusa Globalindo Pekanbaru", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2020

Publication

&lt;1 %

48

Wahyu Sigit Widodo, Anike Retawati, Fiasco Darung. "Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai mediasi pada Perum Damri Palangka Raya", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020

Publication

&lt;1 %

49

Submitted to unars

Student Paper

&lt;1 %

50

Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2021

Publication

&lt;1 %

51

Erie Hidayat Sukriadi. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Perhotelan Pendidikan Tinggi Swasta Kota Bandung", *Tourism Scientific Journal*, 2022

Publication

&lt;1 %

52

Ria Purnama Sari, Roswaty Roswaty, Kurniawan Kurniawan. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jico Agung Palembang", *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 2020

Publication

&lt;1 %

53

Aliyah Rahmawati. "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UTD PMI KOTA MALANG", *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2022

Publication

&lt;1 %

54

Ardiansyah Japlani, Fitriani Fitriani, Siti Mudawamah. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KEPERCAYAAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PADA CABANG BMT FAJAR METRO PUSAT", *FIDUSIA : JURNAL KEUANGAN DAN PERBANKAN*, 2020

Publication

&lt;1 %

55

Budi Santoso, Karuniawati Hasanah. "PENGARUH BUDAYA ORAGANISASI DAN

&lt;1 %



KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN ( Studi Kasus Pada PT. SNS  
Cabang Madiun)", Capital: Jurnal Ekonomi dan  
Manajemen, 2018

Publication

---

56

Hery Purnomo, Rino Sardanto, Basthoumi  
Muslih. "SIGNIFIKANSI HARGA, FASILITAS DAN  
LAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN  
JASA HOTEL", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis &  
Manajemen, 2021

Publication

---

57

Misni Erwati, Lina Susanti. "FAKTOR-FAKTOR  
YANG MEMPENGARUHI KINERJA MANAJERIAL  
TERHADAP SATUAN KERJA PERANGKAT  
DAERAH (SKPD) (Studi Empiris Pada Dinas  
Pemuda Dan Olahraga Provinsi Jambi)", Jurnal  
Manajemen Terapan dan Keuangan, 2019

Publication

---

58

Ni Luh Tiya Arini, Ni Nyoman Ayu Suryandari,  
A.A. Putu Gde Bagus Arie Susandya.

"ANALISIS IMPLEMENTASI NILAI  
PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN SEKTOR  
CONSUMER GOODS", Journal of Applied  
Management and Accounting Science, 2019

Publication

---

59

Umi Purwaningsih, Putri Nurmalia,  
Muhammad Riza Hafizi. "WHAT DRIVES  
PEOPLE'S INTEREST IN SHARIA INSURANCE?"

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

EVIDENCE FROM PALANGKA RAYA",  
OIKONOMIKA : Jurnal Kajian Ekonomi dan  
Keuangan Syariah, 2021

Publication

---

60

Nurjaya .. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PETANI DI CAHAYA AGRIBIZ KECAMATAN  
PAGELARAN KABUPATEN CIANJUR",  
AGROSCIENCE (AGSCI), 2020

Publication

---

61

Reynaldi Tresnadjaja. "Analisis Dimensi  
Kualitas Pelayanan Jasa Terhadap Kepuasan  
Mahasiswa of Service Quality Dimensions on  
Student Satisfaction", Jurnal Ilmu Kesehatan  
Immanuel, 2017

Publication

---

62

Andari, Nafiudin, Dita Qur'aini Ramadhanty.  
"Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui  
Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Kerja  
Dan Pay Satisfaction", Jurnal Akuntansi  
Manajemen (JAKMEN), 2022

Publication

---

63

Ivana Larasati Putri Navalina, Kurnia Ekasari,  
Kartika Dewi Sri Susilowati. "Dampak Perilaku  
Machivellian dan Equity Sensitivity Terhadap  
Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi  
Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Manajemen  
Politeknik Negeri Malang)", JURNAL

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

# NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2020

Publication

---

64

MUHAMMAD RAFSANJANI ROMADHON.  
"PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN DAN  
KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN WORKSHOP PT. IRADAH  
DELAPAN", MANAJERIAL, 2018

Publication

---

<1 %

65

Noviyana Sari, Maryatun Maryatun.  
"PENGARUH PENGGUNAAN METODE DRILL  
TERHADAP HASIL BELAJAR AKUNTANSI KELAS  
X SEMESTER GENAP SMK NEGERI 1 METRO  
TAHUN PELAJARAN 2015/2016", PROMOSI  
(Jurnal Pendidikan Ekonomi), 2016

Publication

---

<1 %

66

Nurudin Nurudin, Hida Alfathin Mila Ulwiya.  
"PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, PROMOSI  
DAN PERSEPSI RELIGIUSITAS TERHADAP  
MINAT MASYARAKAT MENABUNG DI BANK  
SYARIAH INDONESIA (STUDI KASUS DI BANK  
SYARIAH INDONESIA CABANG SEMARANG)",  
Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah,  
2021

Publication

---

<1 %

67

Roro Aditya Novi Wardhani , Shendy Andrie  
Wijaya. "Sikap Wanita Pekerja Pengrajin Batik  
terhadap Profesinya ditinjau Dari Keadaan

<1 %

Sosial Ekonomi di Sumberjambe Jember",  
EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan  
Pembelajarannya, 2018

Publication

---

68

Sineba Arli Silvia. "Pengaruh Kualitas Aset Terhadap Profitabilitas Pada Perbankan Syariah Di Indonesia", AL-FALAH : Journal of Islamic Economics, 2017

Publication

---

69

Tatik Mulyati, Saraswati Budi Utami. "EFFECT of COMPETENCE, WORK PLACEMENT and ACHIEVEMENT on CAREER DEVELOPMENT (Study at BPN Madiun Municipality )", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019

Publication

---

70

Wenty Febrianti, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP ETOS KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARTHA RETAILINDO", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020

Publication

---

71

[library.binus.ac.id](http://library.binus.ac.id)

Internet Source

---

72

Aidel Oktaviani, Shofia Amin, Rts. Ratnawati. "Pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Rayat", Jurnal Dinamika Manajemen, 2019

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

73

Astri Ayu Purwati. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada CV Timur Jaya Pekanbaru", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2020

Publication

<1 %

---

74

Iram Siti Aisyah, T. M Murniati, Ina Karuehni. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Credit Union (CU) Betang Asi Palangka Raya", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020

Publication

<1 %

---

75

[eprints.ums.ac.id](http://eprints.ums.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

76

Adilla Juita Siska. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam", JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi), 2017

Publication

<1 %

---

77

Asep Saefulloh, Roziana Ainul Hidayati, Etika Asia Fahmi. "PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDRE TEKNIK MANDIRI SURABAYA", MANAJERIAL, 2019

Publication

<1 %

---

78

Deden Deni, M. Aidil. "Pengaruh Pemahaman Self Assessment System, Sosialisasi Pajak, dan Pelayanan Fiskus terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Tanah Abang Satu Tahun 2018 – 2020", *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2023

Publication

&lt;1 %

79

Elia Calsia. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECENDERUNGAN KECURANGAN (FRAUD) DI DINAS KESEHATAN KOTA PONTIANAK BERDASARKAN TEORI FRAUD TRIANGLE", *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 2019

Publication

&lt;1 %

80

Luh Komang Handani, Desak Gde Sayang Adnyani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar", *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 2018

Publication

&lt;1 %

81

Mapparenta Mapparenta, Aryati Arfah. "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dari Segi Pengeluaran Terhadap Tingkat Pengangguran", *JURNAL ECONOMIC RESOURCE*, 2020

Publication

&lt;1 %

82

Mashudi Mashudi. "Antecedent Kinerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2014

Publication

&lt;1 %

83

Misrawati Misrawati, Bakri Hasanuddin. "PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN SIGI", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2021

Publication

&lt;1 %

84

Usastiawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy, Andri Nugraha. "PENGARUH REWARD DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PERAWAT", HOLISTIK JURNAL KESEHATAN, 2019

Publication

&lt;1 %

85

William Widjaja. "Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X", Jurnal Perspektif, 2021

Publication

&lt;1 %

86

Yudha Supriyatna. "Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo", Jurnal Manajemen, 2020

Publication

&lt;1 %

87

[www.vse.cz](http://www.vse.cz)

Internet Source

&lt;1 %

88

Galih Novagiti Ekarahman, Hermin Endratno. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN CV SURYA AGUNG MOTOR BANYUMAS", Media Ekonomi, 2017

Publication

&lt;1 %

89

Ibnu Agung Permana, Asep M. Ramdan, Faizal Mulia Z. "Kekuatan Keunikan Produk dan Word Of Mouth terhadap Keputusan Pembelian", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019

Publication

&lt;1 %

90

Nia Kumala Devi, Bernhard Tewal, Yantje Uhing. "Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Publication

&lt;1 %

91

Ardiansyah Japlani, Fitriani Fitriani, Endang Tri Susilowati. "Pengaruh Destinasi Wisata Terhadap Pendapatan Usaha Kuliner (Studi Kasus: Islamic Center Desa Panaragan Jaya Tulang Bawang Barat)", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2023

&lt;1 %



92

Irwan Cahyadi. "Motivasi Kerja Karyawan LPP RRI Mataram Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja", Target : Jurnal Manajemen Bisnis, 2019

Publication

---

<1 %

93

Riscki Elita Rosihana Rosihana. "Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan", remik, 2021

Publication

---

<1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On

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

---

GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

**/0**

GENERAL COMMENTS

**Instructor**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---