

PENGARUH KOMPETENSI, INSENTIF, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MULTICRAFT INDONESIA (KOTA SURABAYA)

by Ammar Rusydi

Submission date: 10-Aug-2022 08:34AM (UTC+0700)

Submission ID: 1880822293

File name: dap_Kinerja_Karyawan_Cv.Multicraft_Indonesia_Kota_Surabaya.docx (138.61K)

Word count: 2483

Character count: 19090

PENGARUH KOMPETENSI, INSENTIF, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MULTICRAFT INDONESIA (KOTA SURABAYA)

Ammar Rusydi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Prodi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail : Ammarrusydi999@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan CV.Multicraft merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan impor barang. Produk utama Multicraft adalah furniture dan aksesoris rumah tangga, berdiri sejak 2017 berlokasi di JL.Raya wisma lidah kulon NO.54 surabaya. Di era globalisasi dengan persaingan yang ketat CV.Multicraft membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya Kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berpengaruhnya Kompetensi, Insentif dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Multicraft Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 47 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui survey dengan instrumen kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda Sedangkan Uji Asumsi Klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas. Teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji T, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics 22.

Kata kunci : Kompetensi, Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

CV.Multicraft Company is a company engaged in the manufacture and import of goods. Multicraft's main products are household furniture and accessories, established since 2017 located at JL. Raya wisma tongue k on NO. 54 surabaya. In the era of globalization with intense competition, CV. Multicraft requires quality human resources, especially employee performance. This study aims to determine the effect of Competence, Incentives and Work Discipline on the performance of CV Multicraft Indonesia employees. The number of samples used in this study were 47 respondents. The sampling technique used is probability sampling. Data was collected through a survey with a questionnaire instrument. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression analysis. While the Classical Assumption Test used is the Normality Test, Multicollinearity Test, and Heteroscedasticity Test. Hypothesis testing technique using t test, F test, and the coefficient of determination test. Data processing in this study used the IBM SPSS Statistics 22 tool.

Keywords: Competence, Incentives, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Pengelolaan yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Dalam suatu perusahaan, segala sesuatu yang dilakukan dituntut untuk dapat berjalan dengan cepat, lancar dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya perusahaan perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas dan kuantitas serta kondisi yang sesuai. Manusia sebagai karyawan yang menjadi sumber daya manajemen yang terpenting harus dimanfaatkan secara cermat, efektif dan utuh. Oleh karena itu perusahaan perlu mengupayakan akan tenaga kerja yang ada dapat bekerja

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang dilakukan dalam suatu organisasi dalam pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien sehingga terwujudnya tujuan suatu organisasi. Menurut Herman Sofyandi (2013:6) Menyatakan bahwa Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi

sesuai dengan bidangnya dan keahliannya. kinerja karyawan di dalam perusahaan sangat penting, apabila kinerja karyawannya kurang baik maka perusahaan akan mengalami kerugian dan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, dengan kinerja yang baik maka perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. perusahaan perlu adanya peningkatan kinerja karyawan, dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat melakukan beberapa cara yaitu dengan memilih karyawan yang berkompentensi, mengadakan pelatihan, pendidikan, Dengan proses-proses tersebut diharapkan karyawan dapat bertanggung jawab memaksimalkan pekerjaannya karena karyawan sudah memiliki kompetensi dan terbekali dengan pelatihan.pendidikan yang sesuai dengan bidangnya masing masing.

dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing,leading dan controlling, didalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan ,seleksi,pelatihan dan pengembangan, Kompentensi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi

terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

1. KOMPETENSI

Kompetensi adalah sebuah keahlian dalam pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu dalam suatu pekerjaan tertentu. Menurut Emron (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Wibowo (2014:273) terdapat lima indikator kompetensi antara lain sebagai berikut:

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

2. INSENTIF

Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi Karyawan untuk bekerja lebih baik agar Kinerja Karyawan dapat optimal dan meningkat. Pada dasarnya insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi kerja yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha yang dihasilkan. Menurut Mangkunegara (2015:89) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Menurut siagian (dalam

Dembiring, 2018) Adapun beberapa indikator pemberian insentif antara lain sebagai berikut :

1. *Piecework*
2. Bonus
3. Komisi
4. Kematangan

3. DISIPLIN KERJA

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut (Siagian, 2018: 24) disiplin kerja merupakan suatu cara yang diaplikasikan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya yang akhirnya perilaku karyawannya bisa berubah, dan tujuannya yaitu supaya ada peningkatan rasa sadar dalam diri agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku pada suatu perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194) yaitu:

1. Kehadiran ditempat kerja
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

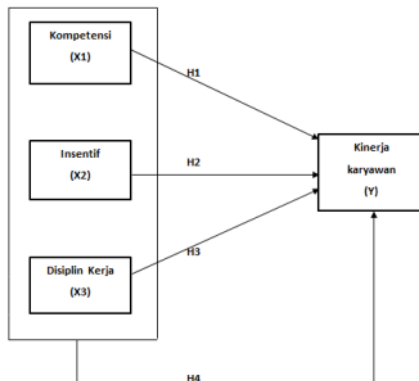
4. KINERJA KARYAWAN

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik secara kualitas dan kuantitas dengan standart kemampuan yang dimiliki oleh karyawan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan. Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa, "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Mooheriono (dalam Abdullah,2014:151), terdapat ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya

sesuai dengan misi organisasi tersebut. Ke enam kategori tersebut antara lain:

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang di hasilkan dalam mencapai sesuatu yang di inginkan.
2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biayah serendah mungkin.
3. Kualitas, mengukur kesesuaian antar kualitas produk atau jasa yang di hasilkan dengan kebutuhan dan harapan yang sama.
4. Ketepatan, waktu mengukur apakah pekerjaan telah dikerjakan secara benar dan tepat waktu.
5. Keselamatan, megukur Kesehatan organisasi secara keseluruhan serta Insentif para karyawan di tinjau dari aspek Kesehatan.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan

diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Multicraft Indonesia?

H2: Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Multicraft Indonesia?

H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Multicraft Indonesia?

H4: Kompetensi, Insentif, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Multicraft Indonesia?

METODE PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bernama CV. Multicraft Indonesia yang berada di Jl. Raya Wisma Lidah Kulon NO.54. lidah kulon, lakarsantri kota Surabaya.

2. Jenis Penelitian

Jenis data yang akan digunakan adalah jenis data kuantitatif yang merupakan hasil dari pengisian kuisioner oleh responden. Jenis data ini merupakan yang diinput ke dalam skala pengukuran statistik. Bahwa data yang diolah berupa nilai atau skor atas jawaban yang terdapat dalam kuisioner.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

5. Metode pengumpulan Data

Survey, Merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2014:230). Dalam

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik kuisioner atau angket. Menurut Sugiyono (2012:142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden karyawan.

4. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan CV.Multicraft Indonesia yang berjumlah 47 karyawan.

penelitian ini menggunakan teknik penelitian data berupa penyebaran kuisioner. dengan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan CV.Multicraft Indonesia yang berjumlah 47 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan Sampel sebanyak 47 Responden dengan bahwa r tabel dalam penelitian ini yaitu dF dapat dihitung $47 - 2 = 45$ dengan alpha 0,05, didapat r tabel sebesar 0.2876. Jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada

kolom *corrected item - total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid

Nilai Cronbach alpha pada variabel Kompetensi,insentif,Disiplin kerja dan

2. Uji Reabilitas

kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini reliabel.

Variabel	Cronbach Alpha	α Kritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,744	0,60	Reliabel
Insentif (X2)	0,745	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,770	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,761	0,60	Reliabel

7

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,21227208
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,068
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp Sig 0,200 dan karna Asymp Sig lebih besar daripada 0,05 maka penelitian ini data berdistribusi normal

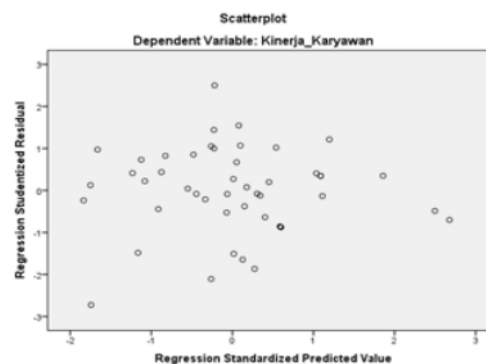
2. Uji Multikolinearitas

Variabel Independent	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,776	1.289
Insentif	0,729	1.372
Disiplin Kerja	0,865	1.155

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel X1 memiliki Tolerance 0,776 dengan VIF 1,289 Variabel X2 memiliki Tolerance 0,729 dengan VIF 1,372 dan Variabel X3 memiliki Tolerance 0,865 dengan VIF 1,155 dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Uji Heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik disamping yang mana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya Heteroskesdastisitas

Hasil uji regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,071	3,021		,686	,497
Kompetensi	,435	,095	,507	4,566	,000
Insentif	,293	,130	,259	2,260	,029
Disiplin_Kerja	,211	,103	,216	2,055	,046

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah

Berdasarkan analisis Data dengan menggunakan SPSS 22, maka Model Persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = 2,071 + 0,435 X_1 + 0,293 X_2 + 0,211$$

1. Nilai konstanta (α) yang dihasilkan sebesar 2,071. Artinya jika nilai variabel Kompetensi, Insentif, dan Disiplin Kerja dianggap konstan atau sama dengan nol, maka nilai konsisten variabel Kinerja sebesar 2,071.

2. Nilai koefisien Kompetensi (β_1) sebesar 0,435 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0,435 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Nilai koefisien Insentif (β_3) sebesar 0,293 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel insentif mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0,293 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Nilai koefisien Disiplin Kerja (β_2) sebesar 0,211 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0,211 dengan asumsi variabel lain konstan

Uji Hipotesis

1. Uji F

Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,071	3,021		,686	,497
Kompetensi	,435	,095	,507	4,566	,000
Insentif	,293	,130	,259	2,260	,029
Disiplin_Kerja	,211	,103	,216	2,055	,046

Signifikansi F sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dan Nilai F hitung sebesar 20,483 sedangkan F tabel sebesar 2,43. jadi dari hasil uji F menunjukan bahwa F hitung > F tabel (20,483 > 2,43)

dan diperoleh tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi (X1), Insentif (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji T

Hasil uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,071	3,021		,686	,497
Kompetensi	,435	,095	,507	4,566	,000
Insentif	,293	,130	,259	2,260	,029
Disiplin_Kerja	,211	,103	,216	2,055	,046

1. Hipotesis 1: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ artinya Hipotesis 1 diterima. Diperoleh t hitung sebesar $4,566 > t$ tabel $1,681$ artinya variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi, Insentif, Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada CV. Multicraft Indonesia. Maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Multicraft Indonesia.
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Multicraft Indonesia.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Multicraft Indonesia.

2. Hipotesis 2 : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai sig. $0,029 < 0,05$ artinya Hipotesis 2 diterima. Diperoleh nilai t hitung sebesar $2,260 > t$ tabel $1,681$ artinya variabel Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.

3. Hipotesis 3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai sig. $0,046 < 0,05$ artinya Hipotesis 3 diterima. Diperoleh nilai t hitung sebesar $2,055 > t$ tabel $1,681$ artinya variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.

4. Kompetensi, Insentif, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Multicraft Indonesia.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dan pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

CV. Multicraft Indonesia dalam melayani masyarakat hendaknya lebih meningkatkan Kinerja Karyawannya agar pelayanannya

menjadi lebih baik. Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh Karyawan CV. Multicraft Indonesia tersebut diperoleh data :

- a. Perusahaan terkait perlu memberikan pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan keterampilan karyawan. Pendidikan dan pelatihan dilakukan secara incidental dan disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kompetensi terhadap para Karyawan sudah harus dimaksimalkan lagi, mengingat bahwa Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja.
- b. Pemberian bonus hendaknya dilakukan secara berkala dan tepat waktu hal ini untuk memberikan motivasi karyawan bekerja dengan baik, sehingga berpengaruh terhadap kinerja.
- c. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, pemeriksaan absensi Karyawan dan ketaatan terhadap peraturan merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk menciptakan suasana yang lebih kondusif serta dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. 2016. *Concept & indicator Human Resources Management For Management Research* . Yogyakarta : Deepublish
- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen penilaian kinerja aryaawan*. Cetakan 1.Yogyakarta: Gava Media
- Dessler, Gry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*. Semarang: Badan Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Kasmir, 2016. *Faktor yang Mempengaruhi dan Dipengaruhi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan Bandung : PT. Remaja
Rosdakarya.

Rivai, Veitzal dan Sagala. 2013.
Manajemen Sumber Daya Manusia.
Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. 2017. "*perencanaan dan
pengembangan Sumber Daya
Manusia*"Bandung: PT. Refika
Aditama.

Siagian, 2013, *Manajemen Sumber
daya Manusia, Bumi aksara, jakarta*.

Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja
Dan Kompetensi Dalam
Mendeterminasi Kinerja Karyawan
Dengan Motivasi Kerja Sebagai
Variabel Intervening Pada PT
Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam.
JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen
Universitas Putera Batam), 6(2), 22–
49.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
Bandung:Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sum ber
Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
Prenada Media Group. Penerbit
Bumi Aksara.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi
Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada
Jakarta14240.

PENGARUH KOMPETENSI, INSENTIF, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MULTICRAFT INDONESIA (KOTA SURABAYA)

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	7%
2	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	6%
3	Submitted to IAIN Batusangkar Student Paper	1%
4	Hernadhi. S. "Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie Sunggal Sumatra Utara", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2020 Publication	<1%
5	dspace.emu.ee Internet Source	<1%
6	www.rekrutmen.net Internet Source	<1%
7	Julita Pikirang, Harijanto Sabijono, Heince R. N. Wokas. "PENGARUH TEKANAN WAKTU,	<1%

INDEPENDENSI DAN ETIKA AUDITOR
TERHADAP KUALITAS AUDIT DI KANTOR
INSPEKTORAT KABUPATEN KEPULAUAN
SANGIHE", GOING CONCERN : JURNAL RISET
AKUNTANSI, 2017

Publication

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On