

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.MAJU ANUGERAH JAYA USAHA

Elsa Amalia¹, Lamsah², Ervica Zamilah³

¹Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NPM.17310579

²Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NIK. 068805034

³Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NIK.061510810

Email:elsa.amalia8019@gmail.com

ABSTRAK

Bagian dari cara yang efektif buat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan penerapan sistem insentif yang tepat dan juga Kondisi kerja yang baik. Tujuan pada penelitian ini buat mengetahui pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Anugerah Jaya Usaha. Buat mengetahui pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Anugerah Jaya Usaha.

Penelitian ini memakai metode analisa data kuantitatif, Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu bisa digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan buat menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan.

Hasil penelitian diperoleh Pemberian Insentif ditemukan nilai sig. =0.000 (Nilai Sig.<0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja. Dengan adanya pemberian insentif diharapkan karyawan bisa bekerja lebih giat dan memberikan prestasi melebihi standar yang telah di tentukan sebelumnya. Kondisi Kerja ditemukan nilai sig. =0.041 (Nilai Sig.<0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja. Dengan kondisi kerja yang baik diharapkan karyawan bisa bekerja lebih giat dan memberikan prestasi melebihi standar yang telah di tentukan sebelumnya.

Kata Kunci: Pemberian Insentif, Kondisi Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

One of the effective ways to improve employee performance is by implementing the right incentive system and also good working conditions. The purpose of this study was to determine the effect of giving incentives to employee performance at PT. Forward Anugerah Jaya Usaha. To determine the effect of Working Conditions on Employee Performance at PT. Forward Anugerah Jaya Usaha.

This research uses quantitative data analysis methods. This type of research is included in the type of research that is explanatory in nature. It can be classified in the type of causality research, namely research that wants to find an explanation in the form of a cause-effect relationship between several concepts or several variables or several strategies. which is developed in management and is directed to describe the cause and effect between several situations described in the variable, and on that basis a conclusion is drawn.

The results of the study obtained that the Incentive Giving value obtained sig. =0.000 (Sig.<0.05) is smaller than 0.05, which means that partially the Incentive Giving variable has a significant effect on the dependent variable Performance. With the provision of incentives, it is expected that employees can work harder and provide achievements that exceed predetermined standards. Working Conditions obtained the value of sig. =0.041 (Sig.<0.05) is smaller than 0.05, which means that partially the Working Conditions variable has a significant effect on the dependent variable Performance. With good working conditions, it is expected that employees can work harder and provide achievements that exceed predetermined standards.

Keywords: Giving Incentives, Working Conditions, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya utama yang harus dimiliki oleh suatu perkumpulan atau organisasi dan harus diperhatikan dalam administrasi yaitu tenaga kerja atau manusia (SDM). Sebuah asosiasi atau yayasan harus memiliki opsi buat menangani asetnya, termasuk SDM. Karena SDM yaitu sumber daya fundamental yang mempengaruhi kemajuan asosiasi. Eksekusi representatif mempengaruhi efisiensi umum organisasi dan menunjukkan pencapaian atau kekecewaan dari aset manusia yang bekerja dalam organisasi. Pengajaran, wawasan usia, sebenarnya harus diimbangi dengan pengaturan remunerasi yang enak. Karena persoalan pelaksanaan pekerjaan diidentikkan dengan persoalan terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seorang pekerja.

Pekerja lama atau aset dalam suatu perkumpulan, baik perkumpulan pemerintah maupun perkumpulan swasta, memegang peranan vital dalam setiap gerakan. Karena pekerja bisa bertindak sebagai penyelenggara, pengubah, dan pengatur berbagai aset dalam suatu asosiasi. Suatu organisasi bisa dikatakan berhasil jika mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagian dari banyak tujuan dari sebuah asosiasi yaitu buat lebih mengembangkan kinerja pekerja.

Bagian dari pendekatan yang layak buat lebih mengembangkan eksekusi representatif yaitu dengan melaksanakan kerangka kerja pendorong yang sesuai. Dorongan yaitu pengaturan uang tunai di luar kompensasi oleh perintis yang berwibawa sebagai penegasan pelaksanaan pekerja terhadap organisasi. Dalam hal kekuatan motivasi yang diberikan oleh organisasi sesuai, motivator yang diberikan akan lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja. Penataan dorongan yakni bagian dari perhatian utama yang harus diperhatikan oleh organisasi. Kegembiraan pekerja juga bisa disebabkan oleh besarnya motivator yang dibisa. Jika perwakilan tidak menemukan tenaga pendorong yang sesuai dengan ukuran penebusan dosa dalam bekerja, maka pada saat itu perwakilan tersebut umumnya akan lesu bekerja dan tidak bersemangat. pada akhirnya mereka berfungsi bagaimanapun mereka melihat pemenuhan pekerjaan yang memuaskan, yang benar-benar dibentuk oleh perwakilan.

Selain memberikan motivasi, bagian dari upaya yang bisa dilakukan seorang direktur buat menggarap pameran SDM atau perwakilan yaitu dengan berfokus pada fungsi negara perwakilan. Kondisi kerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara, (2011:105) yakni keseluruhan bagian kerja yang sebenarnya, penelitian otak kerja dan pedoman kerja yang bisa mempengaruhi pemenuhan kerja dan pencapaian efisiensi kerja. perwakilan yang bekerja di iklim itu. Mengingat segala sesuatu buat keadaan perwakilan saat ini yang bisa mempengaruhi pelaksanaan, seperti kesejahteraan dan keamanan kerja, suhu, kekeuhan, ventilasi, pencahayaan, kerapian dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu bisa digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause- effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan buat menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum (Ferdinand, 2014).

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Maju Anugerah Jaya Usaha yang berjumlah 70 Orang. Jumlah sampel didalam penelitian ini berjumlah 70 Orang sesuai dengan jumlah populasi.

Pada Teknik Analisa Data melalui Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Jawaban Responden

1. Hasil Jawaban Responden Variabel Pemberian Insentif

Tabel 1 Tanggapan Responden Pemberian Insentif (X1)

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Karyawan merasa bahwa pemberian insentif berupa bonus bisa meningkatkan semangat dalam kerja	0	0	0	0	0	0	48	68.6	22	31.4	4.3143
Karyawan merasa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja	0	0	0	0	0	0	33	47.1	37	52.9	4.5286
Karyawan merasa kompensasi yang diberikan telah adil	0	0	0	0	6	8.6	48	68.6	16	22.9	4.1429
Karyawan merasa di hargai oleh pimpinan atas kerja kerasnya	3	4.3	4	5.7	10	14.3	43	61.4	10	14.3	3.7571
Pimpinan memberikan dorongan karyawan buat maju	0	0	7	10.0	39	55.7	21	30.0	3	4.3	3.2857
Karyawan merasa semangat dalam bekerja dengan adanya pimpinan yang memberikan kesempatan kepada karyawan buat bisa meraih jabatan lebih tinggi	0	0	2	2.9	8	11.4	52	74.3	8	11.4	3.9429

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Pemberian Insentif dalam penelitian ini yaitu variabel bebas X1. Pemberian Insentif yakni seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Pada variabel Pemberian Insentif yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan karyawan merasa kompensasi yang diberikan

sesuai dengan kinerja dengan rata-rata 4,52, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan Pimpinan memberikan dorongan karyawan buat maju dengan rata-rata sebesar 3,25.

2. Hasil Jawaban Responden Variabel Kondisi Kerja

Tabel 2
Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Kerja (X2)

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pengaturan dan pengendalian suara di ruangan kerja saya sudah diperhatikan dengan baik	0	0	0	0	17	24.3	43	61.4	10	14.3	3.9000
Lingkungan tempat saya bekerja sudah bersih	0	0	2	2.9	8	11.4	52	74.3	8	11.4	3.9429
Ventilasi ruangan kerja saya sudah cukup	0	0	0	0	19	27.1	49	70.0	2	2.9	3.7571
Ruang kerja saya membisa penerangan yang cukup	0	0	5	7.1	34	48.6	27	38.6	4	5.7	3.4286
Keamanan saya merasa sudah terjamin dari bahaya kecelakaan dalam bekerja	0	0	0	0	19	27.1	48	68.6	3	4.3	3.7714

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Kondisi Kerja dalam penelitian ini yaitu variabel bebas X2. Kondisi Kerja atau disebut Kondisi Kerja yaitu keadaan dimana para karyawan bisa memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Pada variabel Kondisi Kerja yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan lingkungan tempat saya bekerja sudah bersih dengan rata-rata 3,94, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan ruang kerja saya mendapat penerangan yang cukup dengan rata-rata sebesar 3,42.

3. Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja

Tabel 3 **Tanggapan Responden kinerja (Y)**

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	0	0	0	0	16	22.9	42	60.0	12	17.1	3.9429
Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	0	0	0	0	13	18.6	49	70.0	8	11.4	3.9286
Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini bisa saya	0	0	2	2.9	11	15.7	44	62.9	13	18.6	3.9714

capai dengan baik											
Kualitas kerja yang saya hasilkan terus mengalami peningkatan	0	0	2	2.9	34	48.6	20	28.6	14	20.0	3.6571
Saya disiplin waktu dalam bekerja	0	0	0	0	5	7.1	42	60.0	23	32.9	4.2571
Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	0	0	0	0	2	2.9	42	60.0	26	37.1	4.3429

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Kinerja dalam penelitian ini yaitu variabel bebas Y. Kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada variabel Kinerja yang memperoleh jawaban tertinggi pada pertanyaan saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan dengan rata-rata 4,34, sedangkan jawaban terendah pada pertanyaan kualitas kerja yang saya hasilkan terus mengalami peningkatan dengan rata-rata sebesar 3,65.

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas X1

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas		
		r	Sig	Ket
Pemberian Insentif (X ₁)	X1.1	0,710	0,000	Valid
	X1.2	0,598	0,000	Valid
	X1.3	0,563	0,000	Valid
	X1.4	0,769	0,000	Valid
	X1.5	0,760	0,000	Valid
	X1.6	0,636	0,000	Valid
Kondisi Kerja (X ₂)	X2.1	0,764	0,000	Valid
	X2.2	0,673	0,000	Valid
	X2.3	0,504	0,000	Valid
	X2.4	0,676	0,000	Valid
	X2.5	0,688	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,729	0,000	Valid
	Y.2	0,582	0,000	Valid
	Y.3	0,654	0,000	Valid
	Y.4	0,787	0,000	Valid
	Y.5	0,728	0,000	Valid
	Y.6	0,756	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan maka seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian bisa dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliability
Pemberian Insentif (X ₁)	0,749	Reliabel
Kondisi Kerja (X ₂)	0,678	Reliabel

Kinerja (Y)	0,794	Reliabel
-------------	-------	----------

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari hasil uji reliabilitas terhadap kuisioner yang disebarakan, diperoleh hasil maka seluruh faktor atau butir yaitu reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85084071
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.079
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.664
Asymp. Sig.(2-tailed)		.770

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang ditunjukkan pada hasil output SPSS sebesar 0,770 bisa dinyatakan maka data yaitu berdistribusi normal, karena memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor
Pemberian Insentif(X ₁)	0.572	1.748
Kondisi Kerja(X ₂)	0.572	1.748

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan maka penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas. Karena semua pertimbangan dan syarat-syarat penelitian uji multikolinearitas sudah terpenuhi, dengan nilai VIF tidak lebih besar dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Pemberian Insentif (X ₁)	0.479	Tidak ada gejala
Kondisi Kerja (X ₂)	0.160	Tidak ada gejala

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Tabel diatas menunjukkan maka variabel X1 dan X2 memiliki nilai signifikan lebih besar 0,05, sehingga faktor tersebut memenuhi syarat dan dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.927	2.373		1.655	.103
1 X1	.591	.117	.559	5.061	.000
X2	.319	.153	.230	2.086	.041

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Secara matematis model fungsi regresi linear berganda bisa dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 3.927 + 0,591 X_1 + 0,319 X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut yaitu sebagai berikut:

- 1) Peningkatan terhadap variabel Pemberian Insentif (X_1) 0,591 yaitu positif, yang berarti maka adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Pemberian Insentif, maka hubungan Kinerja juga akan meningkat sebesar 0,591.
- 2) Peningkatan terhadap variabel Kondisi Kerja (X_2) 0,319 yaitu positif, yang berarti maka adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Kondisi Kerja, maka hubungan Kinerja juga akan meningkat sebesar 0,319.

2. Uji-F

Tabel 9 Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	269.933	2	134.966	38.257	.000 ^b
Residual	236.367	67	3.528		
Total	506.300	69			

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dari Uji Anova atau F test, dibisa tingkat signifikansi nilai sig.=0.000 (Nilai Sig.<0,05) Karena nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka bisa disimpulkan Variabel X1 dan X2 Berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y.

3. Uji-t

Tabel 10 Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.927	2.373		1.655	.103
1 X1	.591	.117	.559	5.061	.000
X2	.319	.153	.230	2.086	.041

Sumber: Data Primer diolah (2021)

- 1) Variabel X1 Pemberian Insentif ditemukan nilai sig.=0.000 (Nilai Sig.<0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja.
- 2) Variabel X2 Kondisi Kerja ditemukan nilai sig.=0.041 (Nilai Sig.<0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja.

4. Uji Determinasi

Tabel 11 Tabulasi interpretasi nilai R

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,800 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,600 – 0,799	Kuat
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2011)

Tabel 12 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.519	1.87826

Sumber : Data Diolah Penulis (2021)

Tabel model summary terlihat nilai Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,533, yaitu koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel X1, X2 terhadap variable Y sebesar 53,3%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sedang karena berada di antara 0,400 sampai dengan 0,599. Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja sebesar 53,3%. Sedangkan sisanya (100%-53,3%=46,7%) dijelaskan oleh faktor lain.

HASIL PEMBAHASAN

A. Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Anugerah Jaya Usaha

Berlandaskan hasil tes buat Variabel X1 Memberikan Impetus, nilai sig diperoleh. =0,000 (Sig.<0,05) lebih sederhana dari 0,05, yang berarti maka sampai taraf tertentu variabel Motivasi Memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Pameran. Dengan penataan motivator, wajar jika para wakil bisa bekerja lebih giat dan memberikan prestasi yang melampaui prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.

Motivasi yaitu sekumpulan praktik, sentimen, dan sistem mental yang sangat disamarkan dan dibagikan oleh individu-individu dari asosiasi. Pada variabel Perabotan Motivasi yang menbisa tanggapan paling tinggi terhadap pertanyaan pekerja, ia merasa maka upah yang diberikan sesuai presentasi dengan normal 4,52, sedangkan tanggapan paling sedikit terhadap pertanyaan perintis menawarkan kekuatan kepada perwakilan buat maju dengan biasa 3,25.

Motivasi ini tidak tetap, misalnya sebagai sesuatu yang ekstra. Pemberian motivasi diandalkan buat membantu menjawab kebutuhan perwakilan di Puskesmas Libureng Kecamatan Bone, buat mengukur seberapa baik motivator yang diberikan, cenderung dilihat dari beberapa penanda sesuai Sarwoto (2010) yang menyatakan Ada dua macam dorongan, yaitu (a) Kekuatan pendorong material yaitu kekuatan motivasi yang diberikan kepada pekerja agar mereka bisa bekerja lebih sungguh-sungguh buat menghasilkan efisiensi kerja yang besar dan juga bisa diberikan tergantung pada pelaksanaan yang representatif. Ada beberapa macam motivator material yang diberikan kepada perwakilan antara lain reward, komisi, pembagian keuntungan, remunerasi yang diterima (b) non material yaitu bagian dari dorongan yang diberikan kepada perwakilan yang bisa membuat pekerja bekerja lebih antusias sehubungan dengan kekuatan motivasi non material yang bisa muncul sebagai, antara lain, memberikan gelar otoritas, memberikan pujian lisan atau tertulis konvensional, memberikan perangkat keras yang luar biasa ke area kerja, memberikan wasiat

B. Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Anugerah Jaya Usaha

Berlandaskan konsekuensi pengujian Variabel Kondisi Kerja X₂, nilai sig diperoleh. =0,041 (Sig.<0,05) lebih sederhana dari 0,05, yang menyiratkan maka sampai taraf tertentu variabel Kondisi Berfungsi secara signifikan mempengaruhi variabel terikat Pameran. Dengan kondisi kerja yang baik, wajar jika perwakilan bisa bekerja lebih semangat dan memberikan prestasi yang melampaui prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. tidak benar-benar menetap.

Kondisi Kerja atau semacamnya disebut Kondisi Kerja yaitu kondisi di mana perwakilan bisa memenuhi kebutuhan signifikan mereka dengan bekerja di asosiasi. Pada variabel Functioning Conditions, jawaban paling tinggi pada topik iklim tempat saya bekerja sempurna dengan normal 3,94, sedangkan jawaban terkecil pada subjek area kerja saya cukup cerah dengan normal 3,42.

Kondisi kerja yang baik mendukung efisiensi pekerja yang dengan demikian mempengaruhi pengembangan lebih lanjut pelaksanaan perwakilan. Kewajaran tempat kerja bisa berdampak cukup lama, seperti halnya kondisi kerja yang tidak berdaya yang akan menyulitkan buat menemukan kerangka kerja yang sukses dan mahir. Selanjutnya kondisi ini bisa diartikan maka perlunya lebih mengembangkan kondisi kerja agar perwakilan bisa bekerja dengan tenang, meskipun jabatan yang diberikan oleh organisasi benar-benar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, namun masih ada persyaratan buat penilaian dan perbaikan. karena bisa lebih mengembangkan eksekusi pekerja.

PENUTUP

1. Pemberian Insentif ditemukan nilai sig. =0.000 (Nilai Sig.<0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja. Dengan adanya pemberian insentif diharapkan karyawan bisa bekerja lebih giat dan memberikan prestasi melebihi standar yang telah di tentukan sebelumnya.
2. Kondisi Kerja ditemukan nilai sig. =0.041 (Nilai Sig.<0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel

terikat Kinerja. Dengan kondisi kerja yang baik diharapkan karyawan bisa bekerja lebih giat dan memberikan prestasi melebihi standar yang telah di tentukan sebelumnya

REFERENSI

- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi Negara*. Bandung: CV Alfabeta.