

Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Putra Sinar Gas

Eloh Bahiroh¹, Ana Susi Mulyani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Abstact

This study aims to determine the effect of occupational safety healthy and incentives on employee performance at PT. Putra Sinar Gas. Sampling using saturated sampling used 41 respondents, the data collection technique was through questionnaires and the research variables were occupational safety and healthy as a X_1 , incentives (X_2), and employee performance (Y). This study uses descriptive analysis with a quantitative approach and the data is processed by multiple linear regression analysis. Hypothesis testing using the F test and t test. From the results show that the value of correlation is 0.590 shows a moderate relationship between occupational safety and healthy and the incentive to employee performance. While the coefficient of determination of 0.348 means that the influence of occupational safety and healthy and the provisions of incentives on employee performce is 34,8%. The results of F test shows that there is a significant influence between occupational safety healthy and incentive on employee performance at PT. Putra Sinar Gas.

Keywords:

Occupational Safety Healthy; Incentive; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Keselamatan Kesehatan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Gas. Pengambilan sampel menggunakan sampel Jenuh sebanyak 41 responden, tehnik pengumpulan datanya melalui kuesioner, dengan variabel penelitian adalah Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1) dan Pemberian insentif (X_2), Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan dan kemudian data diolah dengan Analisis Regresi Linier Berganda. Pengujian Hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t . Hasil penelitian menunjukkan korelasi sebesar 0,590 berarti hubungan yang sedang antara variabel X_1 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dan variabel X_2 (Pemberian Insentif) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,348 artinya besar pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 34,8%. Hasil uji F menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kesehatan Kerja dan Pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Gas.

Kata Kunci:

Keselamatan Kesehatan Kerja; insentif; Kinerja Karyawan.

Korespondensi: eloh_bahiroh@yahoo.com

Submitted: 4 February 2021, Revised: 20 April 2021, Published: 30 June 2021

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Disamping sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia juga memiliki peran vital guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Konsentrasi dari sumber daya manusia berpusat pada orang-orang yang memiliki ikatan kerja di dalam perusahaan. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan. Salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan keamanan dalam pekerjaan bagi karyawan di dalamnya, dengan adanya keselamatan kesehatan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan yang efektif.

Adanya keselamatan kesehatan kerja merupakan sebuah kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Keselamatan Kesehatan Kerja merupakan jaminan akan kemungkinan terjadinya sesuatu yang buruk yang akan menimpa karyawan saat ia sedang bekerja. Dengan adanya Keselamatan Kesehatan Kerja, karyawan akan lebih jelas dan fokus saat bekerja karena baik asuransi, alat-alat pendukung pekerjaan, lokasi kerja dan lainnya sudah dalam kondisi terpenuhi. Imbalan finansial yang akan diterima karyawan juga menjadi faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan perusahaan. Umumnya imbalan finansial adalah berupa gaji dan upah, namun adakalanya perusahaan menjanjikan imbalan finansial diluar gaji dan upah, misalnya berupa insentif, bonus akhir tahun dan tunjangan hari raya. Pemberian insentif yang efektif merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi cara kerja dari karyawan dimana nantinya akan terlihat pada hasil kerja yang diberikan oleh karyawan. Adanya keselamatan kesehatan kerja dan pemberian insentif adalah dua faktor yang telah dianggap sebagai dasar bagi perusahaan yang sukses. Seorang pemimpin harus mampu memberikan jaminan keselamatan kesehatan kerja dan pemberian insentif untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keselamatan kesehatan kerja dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Sinar Gas.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah perlindungan para pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Program keselamatan kerja dirancang untuk mencapai tujuan di atas melalui dua cara pendekatan : pertama adalah dengan menciptakan lingkungan psikologis dan sikap yang mendukung keselamatan kerja. Kecelakaan kerja dapat dikurangi bila para pekerja, baik secara sadar atau bawah sadar berpikir tentang keselamatan. Sikap ini harus mewarnai kegiatan-kegiatan operasional perusahaan, yang secara mantap menekankan aspek keselamatan kerja menjadi sangat penting.

Pendekatan kedua terhadap perancangan program keselamatan adalah dengan menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman. Dalam hal ini, lingkungan fisik tempat kerja dirancang untuk mencegah terjadinya kecelakaan.

Terdapat beberapa pengertian tersebut Keselamatan Kerja mempunyai ruang lingkup yang luas antara lain untuk melindungi tenaga kerja tersebut dapat bekerja secara aman pada akhirnya dapat meningkatkan produksi dan produktivitas.

Menurut Megginson (2012 : 161) : “Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”.

Menurut Suma'mur (2012 : 152) “Keselamatan Kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah kondisi yang aman / selamat dari penderitaan dan menciptakan suasana kerja yang aman, tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan sehingga dapat bekerja secara maksimal.

Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013 : 162) :

“Kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keuntuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Insentif

Menurut Nitisemito (2013:165) menyebutkan Insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Pangabean (2013 : 93) Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas”. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”.

Pendorong yang penting yang menyebabkan seseorang bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian, dibalik tujuan yang tidak langsung tersebut, seorang karyawan yang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerjanya dari perusahaan tempatnya bekerja, tidak saja untuk mempertahankan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Adanya tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan tersebut dalam bekerja akan sangat memengaruhi hasil kerjanya atau kinerjanya yaitu sejauh mana perusahaan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut karena kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh karyawan akan merupakan faktor pendorong baginya dalam bekerja dan adanya insentif dalam bentuk insentif finansial akan membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan sistem pemberian insentif yang lebih terarah dan tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka perusahaan dapat memperoleh kinerja yang tinggi dari para karyawannya dan tujuan perusahaan akan dapat dicapai secara efektif.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka mencapai tujuan. Terdapat beberapa pengertian tentang kinerja, kinerja karyawan dapat dipandang sebagai suatu aspek pokok yang perlu dikaji lebih mendalam demi kelangsungan hidup perusahaan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance / Actual Performance* (prestasi kerja / prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Seperti dikutip dalam Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut

pendapat Stoner (2005:80) menyebutkan tiga hal yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu motivasi, kemampuan dan persepsi dan jetiganya saling berhubungan, bila salah satu menghambat kinerja, maka kemungkinan rendah kedua faktor lainnya mampu mendorong kinerja.

Menurut Anjani (2014) mengenai penelitian pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. International Power Mitsui Opration And Maintenace Indonesia (IPMOMI), bahwa keselamatan kesehatan kerja dan insentif memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, dimana dengan menerapkan sistem K3 yang baik maka pekerja merasa aman dan terjaga kesehatannya sehingga mampu menampilkan kinerja yang prima dan produktivitas yang meningkat. Menurut Yogaswara (2014) mengenai penelitian pengaruh insentif terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja pada PT. AJB BUMIPUTERA, bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Setianingrum mengenai penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. DINAMIS INDONESIA, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan karena Sumber Daya Manusia merupakan aktiva penting yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas sebuah organisasi.

Seorang pemimpin yang mampu memberikan jaminan keselamatan kesehatan kerja untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Sedangkan karyawan dengan pemberian insentif yang tinggi cenderung mengerahkan usaha lebih dalam tugas mereka ditugaskan dan mengejar kepentingan organisasi. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap batasan masalah, penelitian Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai teoritis terhadap batasan masalah penelitian sebuah jawaban yang empiris. Judul penelitian adalah pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dimana :

- Diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan dari Keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Putra Sinar Gas.
- Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT.Putra Sinar Gas.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian yang digunakan adalah Deskriptif dan Asosiatif. Desain deskriptif yaitu desain yang bertujuan untuk menggambarkan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu dan hanya mengumpulkan data dan menguraikannya secara menyeluruh dan diteliti sesuai persoalan yang akan dipecahkan, dan mengetahui fakta tentang teori atau konsep variabel dilokasi penelitian (Husein Umar, 2103 : 91)

Dikemukakan pengumpulan data berdasarkan tehniknya, yaitu : wawancara, kuesioner (angket), dan observasi, menurut Sugiyono (2011:137) yaitu sebagai berikut; Penyebaran kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan data dari PT.Putra Sinar Gas menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Dikatakan valid jika dapat mengukur data variabel yang diteliti secara tepat. Apabila korelasi tiap faktor tersebut positif dan $> 0,300$ maka dinyatakan valid, sedangkan jika $< 0,300$ maka data dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengujian Validitas, dinyatakan seluruh Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Valid.

Uji Reliabilitas adalah pengujian ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relatif yang sama atau tidak berubah-ubah. Dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > r_{\text{tabel}}(0.600)$.

Berdasarkan hasil pengujian Reliabilitas, dinyatakan seluruh Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Realiabel.

Salah satu syarat untuk memenuhi asumsi regresi antara variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah data tersebut paling tidak berskala selang (interval), maka dari itu untuk merubah data ordinal ke data interval dapat dibantu dengan menggunakan program MSI (*Method Succesive Interval*), (Sugiyono, 2013:87).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi Klasik bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi regresi atau sebaliknya. Dengan dibantu program SPSS v.21 maka hasil pengolahan data untuk uji asumsi klasik model regresi dapat diketahui hasilnya sebagai berikut:

Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan memperoleh informasi apakah model linear atau tidak. Setelah dilakukan pengolahan data maka outputnya sebagai berikut:

Dari hasil Uji Linearitas terlihat nilai sig untuk variabel Z1 sebesar 0.080 maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi asumsi linearitas karena nilai signifikan $0.080 > \alpha (0.05)$.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal. Pada penelitian ini untuk melihat normalitas data yaitu dengan membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Untuk menguji kenormalan dapat digunakan normal P-Plot dengan kaidah jika data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukannya adanya korelasi antara variabel independen. Jika Terjadi Korelasi maka terjadi multikolinearitas.

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* (dalam output pengolahan data SPSS). Jika memiliki nilai VIF disekitar angka 1 – 10 dan angka tolerance mendekati 1, model regresi tidak terdapat problem multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013:105) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Analisis Regresi Berganda

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13,568 + 0.253X_1 + 0.322X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dimaknai sebagai berikut:

Nilai koefisien konstanta (a) adalah 13,568 hal ini berarti bahwa apabila Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dianggap konstan atau sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,568. Nilai koefisien b1 adalah 0,253 berarti bahwa apabila Keselamatan Kesehatan Kerja(X1) mengalami kenaikan (1x) dan Pemberian insentif (X2) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan, dan sebaliknya apabila Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) terjadi penurunan, sementara Pemberian Insentif(X2) tetap. Nilai koefisien b2 adalah 0,322 berarti bahwa apabila nilai Pemberian Inentif (X2) mengalami kenaikan (1x) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) tetap, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan. Begitu pula sebaliknya apabila nilai Pemberian Insentif(X2) mengalami penurunan dan Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan.

Koefisien Determinasi

Dalam uji linear berganda, Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kemampuan Keselamatan Kesehatan kerja dan Pemberian insentif dalam menerangkan kinerja karyawan dengan melihat Koefisien Determinasi (Kd) yang ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0.348.

Berarti sumbangan atau kemampuan Keselamatan Kesehatan Kerja dan Pemberian insentif dalam menerangkan kinerja karyawan sebesar 34.8% dan sisanya sebesar 65.2% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji T, dihasilkan t_{hitung} sebesar $2.492 > t_{tabel}$ sebesar 2,02108 dengan menggunakan taraf nyata sebesar 0,05. Karena t_{hitung} sebesar $2.492 > t_{tabel}$ sebesar 2,02108 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian secara parsial Keselamatan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin

tinggi tingkat Keselamatan kesehatan kerja akan membuat karyawan merasa tenang saat bekerja sehingga karyawan dapat focus dalam bekerja karena terjamin keselamatannya, yang pada akhirnya akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Pemerintah dalam hal ini melalui Dinas Tenaga Kerja mewajibkan setiap perusahaan untuk menerapkan Keselamatan Kesehatan Kerja bagi karyawannya.

Berdasarkan dari pengujian empiric menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh pemberian insentif (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji T, dihasilkan t_{hitung} sebesar $2,732 > t_{tabel}$ sebesar $2,02108$ dengan menggunakan taraf nyata sebesar $0,05$. Karena t_{hitung} sebesar $2,732 > t_{tabel}$ sebesar $2,02108$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian secara parsial pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi pemberian insentif akan semakin membuat karyawan termotivasi untuk bekerja sebaik-baiknya sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa imbalan jasa finansial masih menjadi motivasi terbesar bagi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu imbalan finansial yang diharapkan oleh karyawan adalah adanya insentif, hal ini dikarenakan insentif adalah imbalan balas jasa yang diterima karyawan diluar gaji pokoknya sebagai karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil dan Keselamatan kesehatan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, dihasilkan persamaan regresi berganda $Y = 13,568 + 0.253X_1 + 0.322X_2$ dan besarnya pengaruh antara keselamatan kesehatan kerja dan Pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji F, dapat diambil keputusan bahwa nilai $F_{hitung} 10,142 > F_{tabel} 3,24$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan kesehatan kerja dan pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan. Dari uji F dapat dikatakan bahwa kedua faktor baik keselamatan Kesehatan kerja dan insentif memiliki pengaruh yang cukup dominan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Ketika hak-hak dari karyawan terpenuhi maka tentunya karyawan akan dengan senang hati menunaikan kewajibannya dengan memberikan kinerja yang tebraik bagi perusahaan dimana ia bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Setelah peneliti melakukan pengolahan data dan di dapat beberapa hasilnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa kedua variabel bebas yang diteliti yaitu keselamatan

Kesehatan kerja dan insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan baik keselamatan Kesehatan kerja serta insentif merupakan dua faktor penting yang merupakan hak yang harus diterima oleh seorang karyawan. Ketika hak karyawan terpenuhi maka dengan sendirinya kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Keselamatan Kesehatan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Putra Sinar Gas berikut ini adalah beberapa saran yang penulis kemukakan, semoga dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja kerja karyawan yang lebih tinggi lagi, sehingga dengan adanya Keselamatan Kesehatan kerja dan pemberian insentif yang baik senantiasa akan menjadikan karyawan mentaati segala peraturan-peraturan yang berlaku dan selalu menjalankan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab sesuai tujuan perusahaan. Adapun saran-saran yang penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengolahan data pada kuisioner tanggapan responden terhadap Keselamatan kesehatan kerja (X1) pada PT.Putra Sinar Gas terletak pada daerah baik walaupun Keselamatan kesehatan kerja dinilai baik, namun terlihat skor yang terendah mengindikasikan bahwa pernyataan “Program keselamatan kerja yang dilaksanakan perusahaan harus dapat mengurangi resiko kecelakaan . Berdasarkan hal ini peneliti memiliki saran bahwa perusahaan harus dapat menyediakan fasilitas-fasilitas keselamatan kesehatan kerja agar para karyawan dapat bekerja dengan baik. Memberikan pekerjaan dan perlindungan kepada karyawan di dalam pekerjaannya dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan. Menempatkan dan memelihara pekerja di suatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya. .
2. Berdasarkan pengolahan data pada kuisioner tanggapan responden terhadap Pemberian Insentif (X2) pada PT.Putra Sinar Gas terletak pada daerah sangat baik, pemberian insentif dinilai sangat baik, namun terlihat skor yang terendah mengindikasikan bahwa pernyataan “Insentif yang diterima memotivasi semangat kerja saya Ketepatan dan Kelancaran. Berdasarkan hal ini peneliti memiliki saran bahwa perusahaan memberikan bonus atau insentif harus tepat waktu sehingga karyawan dapat memotivasi semangat kerjanya. .

3. Berdasarkan pengolahan data pada kuisioner tanggapan responden terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Putra Sinar Gas terletak pada daerah sangat baik, namun terlihat skor yang terendah mengindikasikan bahwa pernyataan “Situasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan” Berdasarkan hal ini peneliti memiliki saran bahwa perusahaan perlu memberikan suasana dan kondisi yang nyaman misalnya adanya fasilitas ruangan yang memadai dan AC yang menyejukan .Sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan tercapainya tujuan perusahaan yag didukung oleh sumber daya manusia yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, M. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP-Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Keenam Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muksin, Mohammad. 2012. *Manajemen Oprasional*. Serang: CV Cahaya Minolta.
- Moreno, Juan A., et all. 2011. *Influence Motivation On Performance Of Banking Emloyess The Case Of Jordan. Journal Of Sports Science And Medicine*.
- Ogbonna, Emmanuel dan Lloyd C. Harris. 2000. *Leadership Style Organizational Culture And Performance Empirical vidence From UK Companie*.
- Samsudin, Sadili. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Pustaka Setia.

- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat. 2012. *Metodelogi Penelitian*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2012. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yogaswara, F. (2014). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja (Survei Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Malang Celaket). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.

Halaman ini sengaja dikosongkan

(this page intentionally left blank)