



## **Pengaruh Pemberian Insentif, Profesionalisme Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Pratama Karya Banaran Kediri**

**Desi Kristanti<sup>1</sup>, Endang Triwidyati<sup>2</sup>,  
Meme Rukmini<sup>3</sup>, Sielva Gebriella Denakrisnada<sup>4</sup>  
Marcellino Christian<sup>5</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Kediri

Email: desikristanti@unik-kediri.ac.id<sup>1</sup>, endang.triwidyati@unik-kediri.ac.id<sup>2</sup>,

meme\_rukmini@unik-kediri.ac.id<sup>3</sup>, sielvadana4@gmail.com<sup>4</sup>,

marellinochristian22@gmail.com<sup>5</sup> `

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh dan paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Pratama Karya Banaran Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan UD. Pratama Karya. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling atau sampling kebetulan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda uji-t dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara insentif, profesionalisme dan iklim kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di UD. Pratama Karya. Sedangkan dari ketiga yang paling dominan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel iklim kerja (X3). Pada variabel yang berpengaruh selanjutnya adalah variabel profesionalisme (X2) pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama, sehingga di masa yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian tentang pengaruh profesionalisme dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi lain.

**Kata kunci:** Insentif; Profesionalisme; Iklim; Karyawan

*Abstract*

*This study aims to determine the most influential and most dominant variables on employee work productivity at UD. Pratama Karya Banaran Kediri. The research method used is quantitative. The population in this study is UD employees. Primary Works. The number of samples taken in this study was 30 people with sampling techniques using accidental sampling or chance sampling. Data collection method using questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression, t-test and F-test. The results showed that there was a significant influence between incentives, professionalism and work climate simultaneously on employee performance at UD. Primary Works. While of the three most dominant having an influence on employee performance (Y) is the work climate variable (X3). The next influential variable is the professionalism variable (X2) significant influence on employee performance and on the incentive variable does not have a significant effect on employee performance. It is suggested that this study can be used as a reference to develop similar research, so that in the future other researchers can conduct research on the influence of professionalism and work climate on employee performance in other companies or organizations.*

**Keywords:** *Incentives; Professionalism; Climate; Employee*

## **A. PENDAHULUAN**

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan sebuah kunci yang terarah untuk peningkatan kinerja karyawan. Beberapa kegiatan yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya pemberian pelatihan, pemberian intensif, pemberian penghargaan. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi Prinsip pemberian intensif yang dapat menguntungkan kedua belah pihak karena memberi kekuatan semangat yang timbul pada diri penerima insentif yang mendorong bekerja lebih produktif dengan tujuan tercapai terpenuhi kebutuhan bagi pegawai.

Profesionalisme juga merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu pekerjaan. Para karyawan akan bekerja secara profesional apabila Iklim Kerja ikut memberikan dukungan. Para karyawan yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja terhadap Kinerja yang

tinggi (Putra, 2018). Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan secara professional dalam melaksanakan tanggung jawabnya sehingga kinerja mereka meningkat. Iklim Kerja merupakan hal yang memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan Profesionalisme, gaya kepemimpinan, disiplin kerja (Prastiyono, Satriyono & Rahayu, 2020). Profesionalisme dan Iklim Kerja juga harus mampu mengakomodasikan perubahan-perubahan baik yang berskala domestik maupun global akibat dinamika masyarakat yang semakin berkembang (Putra, 2018).

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Insentif**

Insentif dapat dibedakan dalam beberapa macam. Menurut Sarwoto (1991) menyatakan bahwa secara garis besar keseluruhan insentif dapat digolongkan dalam dua golongan yaitu insentif material dan insentif non material. Insentif material dapat diberikan dalam bentuk uang dan jaminan sosial sedangkan insentif non material diberikan dalam bentuk penghargaan. Insentif yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, yang antara lain :

2. Bonus
3. Komisi
4. Profit sharing
5. Kompensasi yang ditangguhkan

Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Meilawati, dkk (2019) menemukan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telesindoshop. Sehubungan dengan penjelasan tersebut, sehingga untuk hipotesisnya yang kedua untuk diajukan pada kajian ini ialah, yang diajukan dalam penelitian ini yakni:

H1: Pemberian Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## **2. Profesionalisme**

Menurut J.S Badudu (2003), Profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau ciri orang yang professional. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme memiliki dua kriteria pokok yaitu keahlian dan pendapatan (bayaran). Artinya seseorang dapat dikatakan memiliki profesionalisme manakala memiliki dua hal pokok tersebut, yaitu keahlian (kompetensi) yang layak sesuai bidang tugasnya dan pendapatan yang layak sesuai kebutuhan hidupnya.

Anoraga (2010) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Apabila seseorang memiliki jiwa profesionalisme yang tinggi, maka kinerjanya akan meningkat.

Penelitian Rizka (2019) menemukan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan. Penelitian Khumaira (2020) menemukan bahwa profesionalisme kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Sehubungan dengan penjelasan tersebut, sehingga untuk hipotesisnya yang kedua untuk diajukan pada kajian ini ialah, yang diajukan dalam penelitian ini yakni:

H2: Profesionalisme Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **3. Iklim Kerja**

Menurut Golledge dan Stimson (2007) yang dikutip oleh Walmsley dan Lewis bahwa informasi dari lingkungan yang disaring sebagai suatu hasil kepribadian, budaya, variabel kognitif yaitu image (gambaran suatu objek yang dibawa ke dalam pikiran melalui imajinasi) dan skemata (kerangka dimana informasi lingkungan yang berasal dari pengalaman itu diorganisasikan).

Ada 3 (tiga) unsur penting yang dapat digambarkan didalam pengertian Iklim Kerja yaitu:

1. Iklim Kerja merupakan suasana dan kondisi yang dirasakan oleh anggota organisasi.
2. Suasana tersebut tercipta dari hubungan antara pribadi kerja organisasi.
3. Suasana tersebut mempengaruhi perilaku para anggota organisasi.

Kondisi iklim yang kondusif, secara langsungnya dapat mempengaruhi harmonisasi hubungan timbal baliknya di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi.

Kinerja yang maksimal bisa didapatkan tak lepas dari beberapa faktor yang berhubungan atas mekanisme yang terdapat di dalam lingkungan kerjanya. Mutu kerja bermutu Dengan iklim yang kondusif, secara langsung akan memengaruhi keharmonisan hubungan timbal balik didalam organisasi. Kinerja seseorang juga tidak terlepas dari beberapa faktor terkait dari sistem yang ada dalam lingkungan kerjanya. Sistem dalam lingkungan harus

mampu menciptakan suatu iklim yang dapat menimbulkan keinginan untuk berprestasi. Hasil penelitian Kartono (2018) mengemukakan ada pengaruh signifikan iklim kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang. Sehubungan dengan penjelasan, sehingga hipotesisnya yang pertama diajukan didalam kajian ini yakni:

H3: Iklim kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **C. METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi kasus. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang bekerja di UD. Pratama Karya Banaran Kediri. Lokasi penelitian berada di Desa Banaran Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Pratama Karya. Mengingat populasi dalam penelitian ini relatif kecil (dibawah 100), maka populasi tersebut dapat dijadikan data uji objek penelitian yang sesungguhnya sebanyak 30 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Uji Validitas dan reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (0,339 pada  $N = 34$  dengan taraf signifikan 5%) sehingga seluruh item di atas dinyatakan valid.

Nilai koefisien alpha cronbarch untuk variabel bebas Insentif (X1) adalah 0,965, Profesionalisme (X2) adalah 0,955, iklim kerja (X3) adalah 0,897 sedangkan variabel terikat yaitu kinerja Karyawan (Y) adalah 0,926. Hal ini menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar lebih dari 0,6, maka artinya Reliabel.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.386	.599		-.645	.524
	Insentif (X1)	-.029	.051	-.042	-.572	.571
	Profesionalisme (X2)	.209	.102	.206	2.049	.049
	Iklim Kerja (X3)	.869	.101	.824	8.596	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

$$Y = -0,386 + -0,029X1 + 0,209X2 + 0,869X3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -0,386 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Y-nya adalah -0,386.
- Koefisien regresi variabel insentif (X1) sebesar -0,029 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan insentif mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,029.
- Koefisien regresi variabel profesional secara individu (X2) sebesar 0,209 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan profesional secara individu mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,209.
- Koefisien regresi variabel iklim kerja secara individu (X3) sebesar 0,869 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan iklim kerja secara individu mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,869.

Berdasarkan hasil persamaan regresi maka dapat dikatakan bahwa faktor insentif (X1), dan profesional secara individu (X2) dan iklim kerja (X3), mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan variabel tersebut (X1, X2 dan X3) dengan insentif, profesionalisme dan iklim kerja secara individu maka variabel yang lebih dominan mempengaruhi faktor kinerja karyawan adalah variabel iklim kerja secara individu, disebabkan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar jika dibandingkan dengan faktor insentif dan profesionalisme.

### 3. Uji T

**Tabel 2. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.386	.599		-.645	.524
	Insentif (X1)	-.029	.051	-.042	-.572	.571
	Profesionalisme(X2)	.209	.102	.206	2.049	.049
	Iklim Kerja (X3)	.869	.101	.824	8.596	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Interpretasi:

$$Y = -0,386 + 0,029X1 + 0,209X2 + 0,869X3$$

Rumus:

$$Df = N - K - 1$$

$$Df = 34 - 3 - 1 = 30, \text{ nilai } t_{\text{tabel}} 2,042$$

Keterangan:

N = jumlah responden

K = jumlah variabel independent



1. Pada variabel insentif (X1) diperoleh nilai thitung sebesar  $(-0,572) < t_{tabel}$  sebesar 2,042 maka variabel insentif (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
2. Pada variabel profesionalisme (X2) diperoleh nilai thitung sebesar  $(2,049) < t_{tabel}$  sebesar 2,042 maka variabel profesionalisme (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
3. Pada variabel iklim kerja (X3) diperoleh nilai thitung sebesar  $(8,596) > t_{tabel}$  sebesar 2,042 maka variabel iklim kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian dapat dilihat dari nilai thitung variabel insentif sebesar  $-0,572$ , variabel profesionalisme sebesar 2,049 dan variabel iklim kerja sebesar 8,596. Pada derajat kebebasan ( $df = n - k - 1$  ( $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel independent ) maka  $df = 34 - 3 - 1 = 30$ , didapatkan hasil nilai  $t_{tabel}$  2,042 atau dapat dilihat dengan membandingkan nilai  $p$ -value (signifikansi) taraf signifikan 5% (0,05). Dengan membandingkan thitung dengan  $t_{tabel}$  dapat diketahui bahwa:

a. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan  $p > \alpha$

Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan diketahui hasil sesuai ketentuan tersebut artinya secara nyata variabel independen tidak ada pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Demikian pula apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan  $p < \alpha$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat diartikan bahwa koefisien tersebut mempunyai pengaruh yang nyata atau variabel independen tersebut secara nyata berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 2, pada variabel insentif (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,572 > t_{tabel}$  sebesar 2,042 dengan angka probabilitas yaitu sebesar  $p = 0,000$  dengan taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan berarti  $p >$

$\alpha$  sehingga tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen (insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pada variabel profesionalisme (X2) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,049 < dari ttabel sebesar 2,042 dengan angka probabilitas yaitu sebesar  $p = 0,049$  dengan taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan berarti  $p > \alpha$  maka terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen (profesionalisme) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Sedangkan pada variabel iklim kerja (X3) diperoleh nilai ttabel sebesar 8,596 > dari ttabel sebesar 2,042 dengan angka probabilitas yaitu sebesar  $p = 0,000$  dengan taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan berarti  $p < \alpha$  maka terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen (iklim kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

#### 4. Uji F

**Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.334	3	71.111	260.300	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8.196	30	.273		
	Total	221.529	33			

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Insentif (X1), Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

$$Df = N - k - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$$

Keterangan=

N = sampel

K = variabel independent

Jadi nilai Ftabel = 2,92, karena nilai Fhitung (260,300) > Ftabel (2,92) maka variabel insentif (X1), profesionalisme (X2) dan iklim kerja (X3)

(bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Tabel ANOVA menghasilkan angka Fhitung sebesar 260,300 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena nilai Fhitung > Ftabel yaitu  $260,300 > 2,92$  ( $df_1=k-1=2-1=1$  dan  $df_2=n-k=34-3=30$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya insentif, profesionalisme dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Pratama Karya. Karena nilai signifikan atau p-value =  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh secara signifikan antara insentif, profesionalisme dan iklim kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di UD. Pratama Karya.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa memberikan insentif tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa memberi insentif yang sesuai tidak membuat karyawan bekerja lebih baik dari mereka di UD. Pratama Karya. Di UD. Pratama Karya, pemberian insentif adalah bagian dari tugas perusahaan kepada karyawan, sehingga ini tidak dapat dijadikan sebagai pemicu peningkatan kinerja. Temuan ini berbeda dengan studi Anggriawan et al., (2015) yang menyimpulkan bahwa insentif memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terbaru oleh Faqih (2022). Meskipun ada kemungkinan pengaruh dari insentif, namun, insentif tersebut tidak menjadi faktor utama dalam tingkat kinerja karyawan di UD. Pratama Karya. Kinerja yang tinggi di UD. Pratama Karya kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain seperti profesionalisme dan iklim kerja. Oleh karena itu, profesionalisme dan kondisi kerja memiliki peran yang kuat

dalam meningkatkan kinerja karyawan, mempertahankan semangat kerja mereka.

### **Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menegaskan bahwa tingkat profesionalisme sangat memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi Cahyani (2007) dan Cahyasumirat (2006), yang juga menegaskan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, adanya profesionalisme yang baik beriringan dengan peningkatan kinerja karyawan. Profesionalisme ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa gaya kerja yang profesional memiliki kontribusi yang nyata terhadap kinerja mereka.

Kinerja yang tinggi di UD. Pratama Karya mencerminkan kualitas pekerjaan yang baik yang dilakukan oleh karyawan. Profesionalisme yang mencakup kompetensi dapat memungkinkan penyelesaian pekerjaan secara optimal. Kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan dapat mendukung pencapaian hasil yang optimal. Tjiptoherijanto (2000) mengemukakan bahwa profesionalisme tercermin dari penguasaan kompetensi yang mencakup keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan dalam tugas-tugas pekerjaan.

Pentingnya membangun profesionalisme karyawan juga disoroti oleh Purwanto (2000), yang menekankan bahwa kompetensi substansi, komunikasi, hubungan, dan pelayanan masyarakat menjadi aspek penting bagi karyawan. Semua ini menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme sangat berperan dalam peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis data menegaskan bahwa iklim kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada tingkat kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa

semakin kondusifnya iklim kerja, semakin mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi hubungan timbal balik di dalam organisasi secara positif. Kinerja yang optimal biasanya terjadi saat seseorang memiliki semangat dan dedikasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan dengan kualitas kerja yang sesuai dengan standar.

Kinerja individu juga sangat terkait dengan sistem yang ada di lingkungan kerjanya. Sistem ini seharusnya mampu menciptakan iklim yang merangsang keinginan untuk meraih prestasi. Studi Rahsel (2016) menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, Sudaryana dan Ketut (2020) juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja, menguatkan bukti bahwa kondisi lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pemberian Insentif, Profesionalisme Kerja, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menegaskan bahwa pemberian insentif, profesionalisme karyawan, dan iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pemberian insentif mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Tingkat profesionalisme juga menjadi faktor penting dalam kinerja, karena meningkatnya tingkat profesionalisme dapat berdampak positif pada kinerja karyawan.

Selain itu, iklim kerja yang baik, di mana hubungan antara karyawan, pimpinan, dan rekan kerja berjalan harmonis, juga berperan dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, meningkatkan

pemberian insentif, meningkatkan tingkat profesionalisme, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif secara bersama-sama di UD. Pratama Karya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di sana.

## **E. PENUTUP**

### **Simpulan**

1. Pemberian Insentif Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Pratama Karya
2. Profesionalisme Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Pratama Karya
3. Iklim Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Pratama Karya
4. Pemberian Insentif (X1), Profesionalisme Kerja (X2), Iklim Kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Saran**

Berikut saran untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Dengan diketahui bahwa indikator iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka hal ini berdampak baik pada karyawan sehingga kerja semakin nyaman dan tenang.
2. Keterbatasan penelitian ini hasil yang kurang maksimal karena keterbatasan variabel serta sampel yang digunakan sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel motivasi kerja, pelatihan kerja, jaminan sosial dan menggunakan lokasi penelitian yang memiliki populasi dan sampel yang banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afinda Faqih, M. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM Demak Sejahtera (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Arikunto Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta Jakarta.
- Astuti, E. E. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Iklim Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Rambah (Doctoral dissertation, Universitas Pasir Pengaraian).
- Ayu Safitri, R. A. H. M. A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA. 2013. *Human resource management: An experimental approach*. (International edition).
- Ferdinand. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono. S. 2008. *Metodelogi Penelitian Bisnis Teori dan Aplikasi*. Badan Penerbit MM UTP Palembang
- Herlambang, Agung. 2008. *Profesionalisme dan pelayanan staf tata usaha terhadap kinerja karyawan*, Skripsi, STIE YKPN Yogyakarta.
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 34-45.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.

- Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2017. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moch As'ad. 2010. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Nitisemito, Alex,S. .1996. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Prastiyono, U., Satriyono, G., & Rahayu, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi, 1(2), 127-143.
- Prawirosentoso S. 2005. Kinerja dan Organisasi. Bina Aksara, Jakarta.
- Putra, K. (2018). Pengaruh profesionalisme dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara kantor cabang Malang. JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis, 1(1), 61-74.
- Rizka, Z. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sarwoto, Bambang. 1999. Kasus-kasus Sumber Daya Manusia, Badan Penerbitan IPWI, Jakarta.
- Simamora, Henry .1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah. 2013. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Syamsi, Ibnu. 2011. Organisasi dan Manajemen, Fisipol UGM, Yogyakarta.