

SKRIPSI
“PENGARUH INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA
KERYAWAN DEVISI FINANCE & ACCOUNTING PADA
DEPARTEMEN LOGISTIC PT. RIAU ANDALAN PULP & PAPER
(RAPP) ”

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



Oleh:

CINDY FATIKA SARI

NPM : 155210266

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020

ABSTRAK**“PENGARUH INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN DEVISI FINANCE & ACCOUNTING PADA
DEPARTEMEN LOGISTIC PT. RIAU ANDALAN PULP & PAPER
(RAPP)”****Oleh :****CINDY FATIKA SARI**
NPM:155210266

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan Devisi Finance dan Accounting pada Departemen Logistic PT. RAPP. Populasi dalam penelitian ini yang berjumlah sebanyak 97 orang. Penelitian ini menggunakan sebanyak 42 sampel dengan menggunakan teknik sensus / representative (mewakili). Metode analisis data dilakukan secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan persamaan Regresi Linier Sederhana. Hasil Penelitian Spps versi 22 menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Insentif Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan dari sebagian besar para karyawan PT. RAPP mendapatkan insentif yang layak. Semangat kerja tersebut diukur dan dilihat dari tingkat kepuasan para karyawan selama bekerja di PT. RAPP.

Kata Kunci : *Insentif, Semangat Kerja*

ABSTRACT**THE EFFECT OF INCENTIVES TO WORK SPIRIT ON EMPLOYEE
EMPLOYMENT IN THE LOGISTIC DEPARTMENT OF PT. RIAU
ANDALAN PULP & PAPER (RAPP).****By :****CINDY FATIKA SARI**
NPM:155210266

The purpose of this study was conducted to determine and analyze the effect of incentives to the work spirit of the Employees of the Division of Finance and Accounting at the Logistics Department of PT. RAPP. The population in this study were 97 people. This study used 42 samples by using census / representative (representing) techniques. Data analysis method is done descriptively and quantitatively. Quantitative analysis uses the equation of the Simple Linear Regression. The results showed that the variable work morale had a significant effect on employee incentives. This can be seen from the results of research that shows that most of the employees of PT. RAPP gets a decent incentive. The morale is measured and seen from the level of satisfaction of the employees while working at PT. RAPP.

Keywords : *Incentives , Work Spirit*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohiim,.....

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunianya serta Shalawat dan Salam atas junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan berjudul **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DEVISI FINANCE & ACCOUNTING PADA DEPARTEMEN LOGISTIC PT. RIAU ANDALAN PULP & PAPER (RAPP)”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi, dan lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangannya, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Ibu prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM selaku dosen Penasehat Akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak H. Suyadi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen selaku staf pengajar beserta karyawan/ti Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajari ilmu selama berkuliah.
6. Teristimewa buat Ayahanda Herman Caniago dan Ibunda Yeni Epi yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu mendo'akan penulis dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus, ikhlas, memberikan bantuan materil, spiritual, kesabaran yang luar biasa dalam menghadapi kegagalan saya serta moral yang tak akan dapat penulis balas, selain selalu berdo'a kepada Allah SWT agar Ayahanda dan Ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT.
7. Buat adik-adik saya, Frans Mayendri Pratama dan Chika Nura Putri yang selalu memberikan do'a, semangat, serta selalu memberikan motivasi yang tak terhingga bagi penulis hingga sampai terselesaikan skripsi ini, semoga yang kuasa selalu memberikan kesehatan, umur yang panjang, dan selalu dimurahkan rezekinya.

8. Manajer PT. RAPP, Bapak Tengku Kespandiar beserta staff dan juga karyawan/ti lainnya yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Serta rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau angkatan 2015: Muhammad Amin, Vera andriani, Juliani, Ummu Umarah, Juliarni Siregar, Yolanda Prasiska, Yuliani Satika, Syarfanda Roini, Rohimatul Mutia dan semua teman-teman yang tidak dapat penulis tulis satu persatu.

Seperti kata pribahasa, “Tak Ada Gading Yang Tak Retak”. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca yang bersifat membangun. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan khususnya dalam pengembangan pengetahuan.

Pekanbaru, 3 Maret 2020

Penulis

CINDY FATIKA SARI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	6
1.3.Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4.Sistematika Penulisan.....	8
BAB II. TELAAH PUSTAKA.....	9
2.1.Insentif.....	9
2.1.1.Pengertian Insentif	9
2.1.2.Jenis – Jenis Insentif.....	10
2.1.3.Pertimbangan Dasar Penyusunan Insentif.....	12
2.1.4.Tujuan Pemberian Insentif	16
2.1.5. Indikator Insentif.....	17
2.2.Semangat Kerja	20
2.2.1.Pengertian Semangat Kerja	20
2.2.2.Penyebab Turunnya Semangat Kerja	23
2.2.3.Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja	24
2.2.4.Faktor – Faktor Yang mempengaruhi Semangat Kerja.....	27
2.2.5.Indikator Semangat Kerja	29
2.2.6.Hubungan Antara Insentif Dan Semangat Kerja.....	32
2.3.Penelitian Terdahulu.....	32
2.4.Sistem Pemikiran.....	

2.5.Hipotesis	34
BAB III. METODE PENELITIAN	35
3.1.Lokasi Penelitian	35
3.2.Operasional Variabel	35
3.3.Populasi Dan Sampel.....	36
3.4.Jenis Dan Sumber Data	37
3.5.Teknik Pengumpulan Data	37
3.6.Teknik Analisis Data	38
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	42
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	42
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	42
4.3. Aktivitas Perusahaan	45
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
5.1. Identifikasi Responden	46
5.1.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur	46
5.1.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
5.1.3. Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
5.1.4. Identifikasi Responden Berdasarkan Status Karyawan	49
5.1.5. Identifikasi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	50
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
5.3. Analisis Insentif	54
5.3.1. Pemberian Bonus	55
5.3.2. Kompensasi Balas Jasa (Pensiun).....	56
5.3.3. Jaminan Sosial	57
5.3.4. Pemberian Tanda Jasa.....	58
5.3.5. Pemberian Kenaikan Pangkat (Promosi Jabatan)	60
5.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Insentif	61
5.5. Analisis Semangat Kerja Karyawan	63
5.5.1. Tidak Menunda Pekerjaan	64
5.5.2. Mempercepat Pekerjaan.....	65
5.5.3. Tingkat Absensi Yang Rendah	66

5.5.4. Setia Terhadap Perusahaan	67
5.5.5. Kepuasan Dalam Bekerja.....	68
5.5.6. Kenyamanan Dalam Bekerja	69
5.5.7. Terjalin Hubungan Kerja Yang Harmonis.....	70
5.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja Karyawan	71
5.7. Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Dapertemen Logistic PT. Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP).....	73
5.7.1. Regresi Linier Sederhana.....	73
5.7.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	74
5.7.3. Uji t (Parsial).....	75
5.8. Pembahasan Hasil Penelitian.....	76
BAB VI. PENUTUP	78
6.1. Kesimpulan.....	78
6.2. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Data Karyawan yang mendapatkan insentif pada PT RAPP Departemen kabupaten Pelalawan Tahun 2015-2018.....	3
Tabel 1. 2. Data Karyawan PT. RAPP Departemen Logistic Kabupaten Pelalawan Tahun 2019.....	4
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1. Operasional Variabel Penelitian.....	35
Tabel 5 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	46
Tabel 5 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 5 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 5 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	50
Tabel 5 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	51
Tabel 5 6. Uji Validitas	52
Tabel 5 7. Uji Reliabilitas	53
Tabel 5 8. Tanggapan Responden Tentang Pemberian Bonus.....	55
Tabel 5 9. Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Balas Jasa (Pensiun)	56
Tabel 5 10. Tanggapan Responden Tentang Jaminan Sosial.....	58
Tabel 5 11. Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tanda Jasa	59
Tabel 5 12. Tanggapan Responden Tentang Pemberian Kenaikan Pangkat.....	60
Tabel 5 13. Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Insentif Pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper	61
Tabel 5 14. Tanggapan Responden Tentang Tidak Menunda Pekerjaan.....	64
Tabel 5 15. Tanggapan Responden Tentang Mempercepat Pekerjaan	65

Tabel 5 16. Tanggapan Responden Tentang Tingkat Absensi Yang Rendah.....	66
Tabel 5 17. Tanggapan Responden Tentang Setia Terhadap Perusahaan.....	67
Tabel 5 18. Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Dalam Bekerja	68
Tabel 5 19. Tanggapan Responden Tentang Kenyamanan Dalam Bekerja.....	69
Tabel 5 20. Tanggapan Responden Tentang Terjalin Hubungan Kerja Yang Harmonis	70
Tabel 5 21. Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper.....	71
Tabel 5 22. Regresi Linier Sederhana	73
Tabel 5 23. Hasil Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka pemikiran	34
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi PT. Riau Andalan Pulp And Paper (RAPP) Pada Departemen Logistic.....	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan sebagai pekerja mempunyai martabat, perasaan, keinginan dan juga harapan. Meskipun pengguna teknologi meningkat dengan pesat dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan namun sumber daya manusia tetap mempunyai peranan yang tidak dapat diabaikan begitu saja, sehingga pengelolaan tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan bidang keputusan yang sangat penting, terutama yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan cepat serta disiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal. Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang kepada pekerjaannya, ini nampak dalam karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dari motivasi yang ia dapatkan dari perusahaan tempat ia bekerja.

Semangat kerja merupakan usaha melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Semangat kerja ini dipengaruhi oleh keperibadian pekerja (motivasi, komunikasi, dan lainnya), kepemimpinan, lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang, fasilitas kerja, dan rekan sekerja yang menyenangkan, kemudian yang terakhirlah faktor kesejahteraan dan upah (Nitisemito (2005: 160)).

Faktor penting yang berhubungan dengan faktor kerja adalah imbalan, termasuk didalamnya upah, tunjangan, insentif dan penghargaan lainnya yang berupa materi. Apabila kebutuhan dasar karyawan tersebut telah terpenuhi dan taraf hidupnya meningkat maka imbalan dalam bentuk materi berkurang. Dalam tahap selanjutnya karyawan akan membutuhkan imbalan berbentuk lain, seperti pengakuan dalam bentuk status atau jabatan, lingkungan kerja yang menyenangkan, pimpinan yang bijak dan adil, rasa diakui, penghargaan, dan lain-lain.

Sedangkan menurut **Rivai (2005:384)** maupun **Harianja (2002:262)** insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan sebagai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

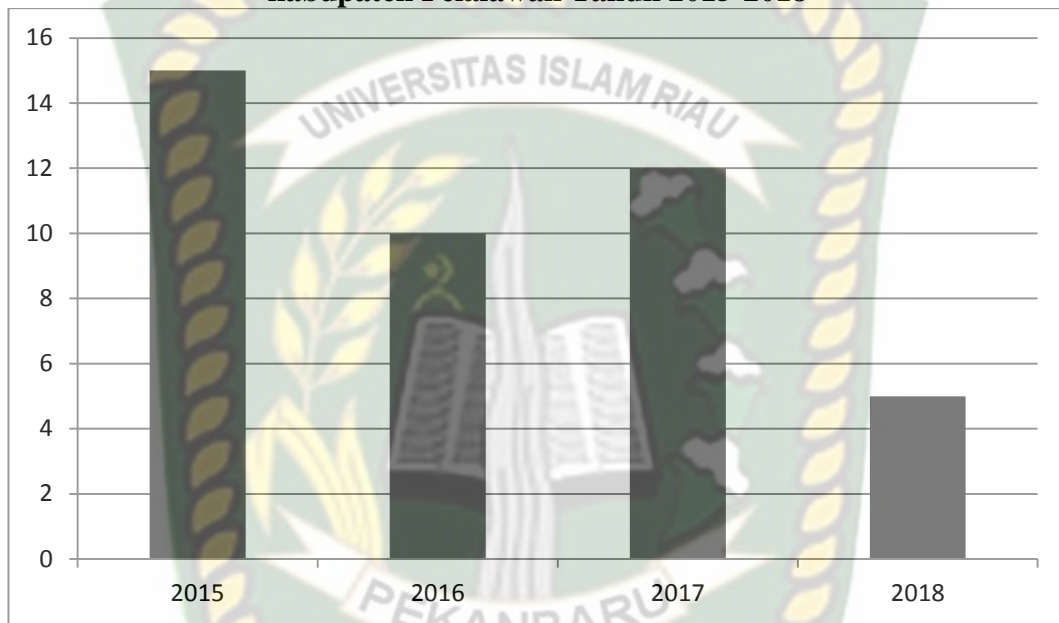
Insentif yang diberikan oleh PT. RAPP diharapkan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan pencapaian penjualan yang ditetapkan oleh PT. RAPP Kab. Pelalawan. Semakin banyak Ekspor yang Meningkat maka Insentif yang diberikan akan semakin naik sehingga para karyawan bersemangat dalam meningkatkan kerja di perusahaan.

Fenomena yang terkait dengan insentif yang berpengaruh terhadap semangat kerja adalah :

1. Menerapkan kebijakan pemberian insentif berupa bonus berdasarkan hasil kerjakaryawan.
2. Pemberian insentif diberikan kepada seluruh karyawan berupa tunjangan prestasi atau bonus.

3. Pemberian insentif diberikan untuk mendorong meningkatkan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan yang baik.

Tabel 1. 1.
Data Karyawan yang mendapatkan insentif pada PT RAPP Departemen kabupaten Pelalawan Tahun 2015-2018



Sumber :PT. RAPP Kabupaten Pelalawan

Berdasarkan grafik di atas dapat terlihat bahwa setiap tahun pergerakan data karyawan yang mendapatkan insentif setiap tahunnya berubah-ubah. Pada tahun 2015 jumlah karyawan yang mendapatkan insentif sebanyak 15 orang. Kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 10 orang. Selanjutnya pada tahun 2017 mengalami peningkatan menjadi 12 orang, dan pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 5 orang. Jadi dari sini dapat terlihat bahwa karyawan sangat antusias dalam mendapatkan insentif yang disediakan oleh perusahaan.

Selain itu PT. Riau Andalan Pulp and Paper merupakan perusahaan swasta yang berkembang pesat dan mendapatkan sertifikat ISO 9002 dan ISO 14001. PT. Riau Andalan Pulp and Paper merupakan perusahaan yang menggunakan teknologi canggih yaitu *Superbatch Administrator Digester* system dan sistem produksi yang telah baik dengan sistem pengontrolan yang canggih serta manajemen yang telah baik, baik dari segi produksinya maupun pada tingkat corporate.

Adapun mengenai data karyawan yang bekerja pada Departemen Logistic PT. RAPP di kabupaten pelalawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2.
Data Karyawan PT. RAPP Departemen Logistic Kabupaten Pelalawan Tahun 2019

No	Posisi/Jabatan	Jumlah
1	Divisi Manajer	1
2	Divisi Admin	3
4	Divisi Marketing	23
5	Divisi Finance & Accounting	42
6	Divisi Service	11
7	Divisi Supervisor	10
8	Divisi Inventory	7
Total Jumlah Karyawan		97 Orang

Sumber: Departemen Logistic PT. RAPP Kab. Pelalawan, 2019.

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat dilihat total jumlah karyawan yang bekerja pada pt. Rapp dikabupaten pelalawan tahun 2018 adalah sebanyak 97

orang karyawan. Dimana karyawan yang berada di posisi/jabatan manajer sebanyak 1 orang, jabatan admin yaitu ada 3 orang, jabatan marketing yaitu ada 23 orang, jabatan finance & accounting yaitu ada 42 orang, jabatan service yaitu ada 11 orang, jabatan supervisor ada 10 orang dan inventory ada sebanyak 7 orang. Dari semua divisi Departemen Logistic PT. RAPP jabatan Finance & Accounting yang akan diteliti sebanyak 42 Orang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengadakan penelitian. Adapun judul yang akan diteliti oleh penulis yaitu **Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Devisi Finance & Accounting Pada Departemen Logistic PT. RAPP.**

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu: Apakah Insentif Berpengaruh Terhadap Semangat kerja Karyawan Devisi finnace & Accounting Pada Departemen Logistic PT. RAPP ?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dan hasil analisis dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja karyawan devisi finnace & acounting pada Departemen Logistik PT. RAPP
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan karyawan Devisi Finnace & Accounting Pada Departemen Logistic PT. RAPP.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat :

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam hal ini berkaitan dengan mengadakan insentif, serta sebagai bahan pembanding baik pada keadaan

sebelumnya maupun yang akan datang mengenai semangat kerja karyawan pada Departemen Logistic PT. RAPP.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai Sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep atau teori-teori mengenai Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan khususnya teruntuk Pada Departemen Logistic Mechanical PT. RAPP.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan pertimbangan untuk menindak lanjuti penelitian-penelitian serupa sehingga gambaran suatu perusahaan yang ideal dapat dideskripsikan secara tegas dan jelas.

1.4.Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6(enam) bab adapun seperti berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, dan manfaat penelitian .

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis mengemukakan berbagai konsep teori-teori tentang insentif dan semangat kerja sehingga mengemukakan suatu variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis mengemukakan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menguraikan secara singkat tentang sejarah berdirinya perusahaan, aktivitas perusahaan, serta struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya tentang pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada Departemen Logistic PT.RAPP.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan membuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan saran-saran yang berguna bagi PT. RAPP serta saran yang dapat diberikan dari penelitian yang ada.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Insentif

2.1.1. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.

Istilah system insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Terdapat beberapa pengertian mengenai insentif, diantaranya adalah:

Menurut **Panggabean (2010:89)** menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut : Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Menurut **Hasibuan Melayu S.P (2013:118)** menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini

merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut **Mangkunegara (2011:89)** menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut :Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif jasa diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

2.1.2. Jenis – Jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut **Nawawi Hadari (2011:317)**, penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

1. Kompensasi atau insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya.

2. Kompensasi Khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Menurut **Siagan Sondang P. (2010:268)**, jenis insentif digolongkan menjadi dua kelompok, antara lain :

1. Rencana insentif individu
2. Rencana insentif kelompok

Penggolongan insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Rencana insentif individu, yang termasuk dalam kelompok insentif individu adalah :
 1. *Piece work* (upah per Output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
 2. *Production bonuss* (bonus Produksi) adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
 3. *Commissions* (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
 4. *Executives incentives* (insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada karyawan khususnya manajer atau karyawan yang memiliki

kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. *Maturity curve* (kurva kematangan) adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

2. Rencana insentif kelompok

Insentif kelompok merupakan penghargaan yang diberikan atas keberhasilan kolektif dan merupakan kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, prestasi kerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan suatu kelompok kerja yang mampu bekerja suatu tim.

2.1.3. Pertimbangan Dasar Penyusunan Insentif

Menurut **Hasibuan (2013:35)**, Pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain :

1. Kinerja
2. Lama Kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan Dan Kelayakan
6. Evaluasi Jabatan

Pertimbangan dasar penyusunan insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kualitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama bekerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, perhari perminggu ataupun perbulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut :

1. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut :

- 1.1. Mengakibatkan mengedornya semangat kerja karyawan yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.

- 1.2. Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan.
- 1.3. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan sungguh-sungguh bekerja.
- 1.4. Kurang mengakui adanya kinerja karyawan.

2. Kelebihan

Kelebihan-kelebihan ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

- 2.1. Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2.2. Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodic.
- 2.3. Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dan karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan maka semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal

seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan /instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

5.1. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.

5.2. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usah sejenis. Apabila insentif di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja karyawan yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpastian karyawan mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Hal ini berarti pula menentukan nilai relative atau harga diri suatu jabatan guna menyusun ranking dalam menentukan insentif.

2.1.4. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya karyawan dapat meningkat.

Menurut **Sutrisno (2011:188-189)** tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan

Menurut **Pangabean (2010:93)** menjelaskan tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

“Tujuan insentif adalah memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.”

Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong karyawan agar dalam diri mereka timbul

semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja individu untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:

1. Bagi perusahaan

- 1.1. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- 1.2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- 1.3. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan dan penjualan yang meningkat.

2. Bagi karyawan

- 2.1. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
- 2.2. Meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

2.1.5. Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2010:156), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material.

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif Material

a. Insentif dalam bentuk uang:

- 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut di bagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
- 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) *Profit share*. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setia peserta.
- 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:

- (a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
- (b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, di mana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.
- b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial. Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:
- 1) Pembuatan rumah dinas
 - 2) Pengobatan secara cuma-cuma
 - 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
 - 4) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
 - 5) Biaya pindah
 - 6) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2. Insentif non material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a) Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa atau medali

- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- e) Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- f) Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

2.2. Semangat Kerja

2.2.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat adalah diri kita diluar yang biasanya kita pandang sebagai diri kita yang sebenarnya. Dari pengertian diatas dapat dikatakan semangat merupakan keinginan atau kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan tercapainya organisasi, untuk itu diperlukan peranan karyawan agar selalu dapat meningkatkan produktivitasnya. Oleh sebab itu, perusahaan mampu membangun rasa semangat dan gairah yang tinggi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan mencapai penyelesaian pekerjaan dengan teliti dan cepat, kerusakan dapat dikurangi dan absensi dapat diperkecil, tetapi belum menjamin karyawan akan bekerja sepenuh hati, sedangkan semangat kerja merupakan sifat yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar aktivitas-aktivitas perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan dapat berjalan lancar.

Menurut Alexander Leighten (2010) pengertian semangat yaitu semangat atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Alex S. Nitisemito dalam bukunya manajemen personalia (2005:105) mendefinisikan semangat kerja sebagai melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat lebih baik.

Melayu S.P. Hasibuan mengartikan semangat kerja dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2005:105) sebagai keinginan dan keunggulan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, serta berdisiplin untuk prestasi kerja yang maksimal.

Sudah selayaknya perusahaan setiap perusahaan akan selalu berusaha agar para karyawan mempunyai moral kerja yang tinggi dengan sebab moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan dapat meningkat sehingga bukan hanya saja produktivitas yang meningkat namun mutunya juga baik. Jadi apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan.

Adapun pengertian semangat kerja menurut pendapat beberapa ahli sebagai berikut :

Menurut **Siswanto (2011:35)** mengemukakan bahwa:Semangat kerja merupakan keadaan psikolog seseorang, semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik jika bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut **Alexande Leightemy (Nitisemito,2010:160)** mengemukakan bahwa:Semangat kerja merupakan uatu positif dan sesuatu yang baik, sehingga dengan sedemikian sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik.

Menurut **Nitisemito (2010:160)** mengemukakan bahwa:Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan sedemikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut **Nitisemito (2005: 160)** mengemukakan bahwa dalamSemangat kerja yaitu:Merupakan usaha melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Semangat kerja ini dipengaruhi oleh keperibadian pekerja(motivasi, komunikasi, dan lainnya), kepemimpinan, lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang, fasilitas kerja, dan rekan sekerja yang menyenangkan, kemudian yang terakhirlah faktor kesejahteraan dan upah.”

Sedangkan menurut **Anoraga (2006:56)** mengemukakanBahwa kinerja semangat karyawan :“Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil”

Menurut **Moekijat (2006:37)** mengemukakan dan menyatakan bahwa : “Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila karyawan tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, lekas sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat kerja yang rendah.”

Sedangkan dalam buku *Personel Manajemen* karangan Edwin B. Flippo (2002:371) Mendefinisikan semangat kerja sebagai berikut :

Semangat kerja yang baik didefinisikan oleh manajemen sebagai antusias dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan perintah serta kemauan bekerjasama dengan karyawan yang lain dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cerminan dari kondisi psikologis karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membuat perusahaan lebih cepat dan mudah mencapai tujuan dan sasarnya.

2.2.2. Penyebab Turunnya Semangat Kerja

Turunnya semangat kerja karyawan sangat penting untuk diketahui suatu perusahaan karena dengan mengetahui hal tersebut, perusahaan dapat dicapai dengan mudah mengetahui sebab-sebabnya. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin.

Terdapat indikator peneurunan semangat kerja yang diungkapkan oleh beberapa para ahli. Salah satunya yang dikemukakan oleh **Dessler (Listra, 2015:32)** semangat kerja menurun disebabkan oleh :

1. Kekhawatiran yang meluas tentang gaji yang tidak adil.
2. Pemberhentian karyawan.
3. Tuntutan diskriminasi rasial.

Dari uraian di atas memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka dengan cepat perusahaan perlu mengatasi indikasi-indikasi dari kondisi semangat kerja karyawan terutama indikasi turunnya semangat kerja dengan demikian pihak manajemen dapat mengambil agar perusahaan dapat terhindar dari kerugian yang diabaikan karena turunnya semangat kerja tersebut.

2.2.3. Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja para karyawannya semaksimal mungkin, dan batas-batas kemampuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu mencari cara yang paling tepat untuk dapat meningkatkan semangat kerja para karyawannya.

Menurut **NitiseMITO (Listra,2015:32-33)** mengemukakan bahwa cara-cara meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu :

- a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan hendaknya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan. Pengertian cukup disini adalah sangat relative sifatnya. Oleh karena itu, di sini adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Dengan jumlah gaji diberikan akan mampu memberikan semangat kerja pada para karyawannya.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain dari kebutuhan materi karyawan juga membutuhkan kebutuhan rohani ini adalah menyediakan tempat menjalankan ibadah, rekreasi dan lainnya sebagainya. Dengan mendirikan tempat ibadah maka karyawan dapat menjalankan ibadah dengan baik didalam lingkungan perusahaan sebagainya. Dengan mendirikan tempat ibadah maka karyawan dapat menjalankan ibadah dengan baik didalam lingkungan perusahaan.

c. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olah raga antara karyawan dan lainnya.

d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Persoalan harga diri merupakan persoalan yang cukup tinggi, pemimpin tidak saja perlu membangkitkan harga diri para karyawannya. Seorang pemimpin seyogyanya tidak menegur atau memarahi karyawan didepan umum, apalagi didepan anak buah atau karyawan yang lain, jika hendak memarahi atau menegurnya sebaiknya diusahakan pertemuan empat mata. Jika karyawan dimarahi atau ditegur didepan karyawan yang lain maka akan timbul rasa malu dan jengkel, sehingga ia harga dirinya direndahkan, ini akan mengakibatkan turunnya semangat kerjanya.

- e. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan menetapkan posisi karyawan akan dapat menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal. Jadi menempatkan karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam membangkitkan semangat kerja karyawan.

- f. Berikan kesempatan untuk maju

Jika karyawan mempunyai harapan untuk maju dalam perusahaan tersebut maka ia akan bersemangat dalam bekerja. Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, penghargaan ini dapat berupa pengakuan yang disertai dengan hadiah kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan keposisi yang lebih baik.

- g. Perasaan aman menghadapi masa depan

Untuk menghadapi perasaan aman dimasa depan hendaknya perusahaan perlu membuat program pensiun bagi karyawan untuk menghadapi hati tua.

- h. Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas.

Kesetiaan karyawan pada perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab, dan tanggung jawab dapat menimbulkan semangat kerja, untuk menimbulkan rasa loyalitas atau kesetiaan karyawan pada perusahaan hendaknya pimpinan mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan, dengan ini kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan oleh karyawan.

- i. Memberikan insentif yang terarah.

Pemberian insentif terhadap karyawan dapat mendorong semangat kerja karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya.

- j. Fasilitas yang menyenangkan.

Untuk menimbulkan rasa betah pada karyawan untuk bekerja bisa dilakukan dengan menyediakannya fasilitas yang dibutuhkan karyawan jika perusahaan mampu menyediakannya seperti cafeteria dan tempat olah raga.

2.2.4. Faktor – Faktor Yang mempengaruhi Semangat Kerja

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan akan memperoleh perkembangan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya mencari dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Dengan diketahuinya faktor-faktor tersebut akan mempermudah perusahaan dalam mengambil tindakan yang akan digunakan sebagai dasar pemecahan masalah sendini mungkin. Menurut Zainun Ph. D dalam

bukunya Manajemen dan Motivasi menerangkan ada enam faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja yaitu:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan
2. Terdapat suatu iklim kerja yang bersahabat
3. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi
4. Adanya tingkatan kepuasan ekonomi dan kepuasan material lainnya yang memadai.
5. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dalam pekerjaannya.

Pada sedangkan menurut Alex S. Nitisemito dalam bukunya Manajemen Personalialia (2005:97) menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Turun dan rendahnya tingkat produktivitas kerja.

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja dan gairah kerja karyawan dapat dilihat dari menurunnya tingkat produktivitas kerja. Turunnya tingkat produktivitas kerja ini agar dapat diukur.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Absensi adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja. Karena cuti, sakit, izin, atau alpa. Tingkat absen yang tinggi merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja dan gairah kerja.

3. *Labour Turn Over* yang tinggi

Turnover dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar dalam perusahaan. Bila dalam perusahaan terjadi peningkatan

labour turnover, maka hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja dan gairah kerja.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi

Meningkatnya kerusakan baik kerusakan bahan baku, barang jadi, maupun peralatan yang digunakan merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan gairah kerja.

5. Kegelisahan

Kegelisahan akan terjadi apabila semangat dan kegairahan kerja menurun. Kegelisahan yang timbul dapat terwujud dalam bentuk ketidak senangan kerja, banyak keluhan, serta hal-hal lainnya.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpastian, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Missal masalah gaji karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu dibawah batas UMR, maka hal tersebut dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan menurun.

2.2.5. Indikator Semangat Kerja

Karyawan bekerja pada dasarnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, namun selain itu karyawan juga mempunyai kebutuhan untuk mendapatkan tempat kerja yang layak, karena itu merupakan salah satu penunjang timbulnya semangat kerja bagi karyawan. Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota organisasi membutuhkan sumbang saran,

pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di perusahaan tersebut, namun semangat kerja karyawan akan berdampak buruk bagi karyawan apabila karyawan lainnya dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda-beda ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat dan fikirannya.

Adapun indikator semangat kerja menurut para ahli, salah satunya menurut **Nitisemito (2010:427)** diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, titik menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

1. Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Tidak menunda pekerjaan
3. Mempercepat pekerjaan

- b. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi yang rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu:

1. Cuti
2. Keterlambatan
3. Alfa
4. Sakit

c. *Labour Turn Over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Dimensi *Labour Turn Over* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

1. Setia terhadap perusahaan
 2. Senang bekerja di dalam perusahaan
- d. Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidak tenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

1. Kepuasan kerja
2. Ketenangan dalam bekerja
3. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
4. Hubungan kerja yang harmonis.

2.2.6. Hubungan Antara Insentif Dan Semangat Kerja

Di dalam perusahaan sangatlah penting diterapkannya atau diberikannya insentif terhadap karyawan . Insentif merupakan salah satu alat mendorong dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu pemberian insentif kepada seorang karyawan sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut cukup adil.

Dengan insentif yang baik dan layak menurut persepsi karyawan dapat mendorong dan memberikan semangat di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan PT. RAPP.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	anita (2015)	pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pabrik crude palm oil (kasus bagian produksi PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar)	untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan	menggunakan analisis regresi sederhana	variabel insentif berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan .
2	surya Atmaja (2014)	pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan departemen	untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan	menggunakan analisis regresi sederhana	pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap semangat

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		marketing pada PT. Federal Internasional finance Pekanbaru	semangat kerja karyawan departemen marketing PT. Federal Internasional finance Pekanbaru		kerja departemen marketing pada PT. Federal Internasional finance Pekanbaru, hubungan antara insentif dan semangat kerja berkorelasi positif
3	Verra (2013)	pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT BPR Parahabat Bogor	menganalisis pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR Parahabat Bogor	menggunakan analisis regresi sederhana	terdapat hubungan nyata dan positif antara insentif terhadap semangat kerja karyawan

Sumber : Data Olahan 2019

2.4. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas Insentif (X) dan variabel terikat yaitu Semangat Kerja (Y). Model antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan dalam bentuk konstelasi hubungan sebagai berikut.

Gambar 2. 1.
Kerangka pemikiran



Dari gambar kerangka pemikiran di atas, maka dapat dilihat alur pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran ini diharapkan bisa menjadi pedoman dalam menentukan hasil penelitian ini.

2.5. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan uraian teoritis yang telah diungkapkan sebelumnya maka dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut :
“Diduga adanya pengaruh Insentif yang signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Accounting Pada Departemen Logistic PT. RAPP.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT.RAPP jln. Lintas Timur, pangkalan Kerinci Kota, Kabupaten Pelalawan, Riau.

3.2. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel bebas yang terdiri dari insentif (X) dan variabel terikat yaitu semangat kerja (Y).

Tabel 3. 1.
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Insentif (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian bonus 2. Kompensasi balas jasa/pensiun 3. Jaminan sosial 4. Pemberian tanda jasa 5. Pemberian kenaikan pangkat/ promosi jabatan 	Ordinal
Semangat Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak menunda pekerjaan 2. Mempercepat pekerjaan 3. Tingkat absensi yang rendah 4. Setia terhadap perusahaan 5. Kepuasan dalam bekerja 6. Kenyamanan dalam bekerja 7. Terjalin hubungan kerja yang harmonis 	Ordinal

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Sugiyono, (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini pada Departemen Logistic PT. RAPP yang berjumlah sebanyak 97 orang. Tetapi yang diambil hanya sebagian saja di divisi finansial dan accounting sebanyak 42 orang.

3.3.2. Sampel

Sugiyono, (2012) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Sampel yang digunakan ialah divisi finance & accounting yang berjumlah sebanyak 42 orang dengan metode sensus / representative (Mewakili).

3.4. Jenis Dan Sumber Data

Data adalah semua keterangan seseorang yang dijadikan responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik maupun dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian. Adapun jenis data yang dikumpulkan yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer adalah data yang secara langsung dari objek penelitian atau dari konsumen sebagai sampel berupa wawancara.
2. Data sekunder adalah data yang penulis peroleh dari laporan itu sendiri yang berupa dokumen dan data olahan yang berkenan dengan sejarah singkat perusahaan, aktifitas perusahaan dan data lainnya yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyelesaian penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi langsung atau wawancara dari karyawan PT.RAPP Departemen Logistic dengan posisi Divisi Finance & Accounting.
- b. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan daftar-daftar pernyataan yang relevan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada para responden Karyawan PT.RAPP Departemen Logistic dengan Posisi Divisi Finance & Accounting.
- c. Untuk mengukur setiap jawaban responden digunakan skala ordinal dengan lima alternative jawaban yaitu sangat baik ,baik ,cukup ,

kurang baik, tidak baik. Kelima penilaian tersebut diberi nilai dengan skor berikut :

- Sangat Baik : skor 5
- Baik : skor 4
- Cukup : skor 3
- Kurang Baik : skor 2
- Tidak Baik : skor 1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1 Deskriptif

Deskriptif adalah dilakukan untuk mendiskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis, dan akurat. Pada penelitian ini, penulis berusaha mendeskripsikan peristiwa yang menjadi pusat penelitian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut.

3.6.2 Kuantitatif

Kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

3.6.3 Uji Validitas

Sujianto, (2009). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,3 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dan Wibowo, Sayuthi dan Sugiyono yang mengatakan bila kolerasi tiap factor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka factor tersebut merupakan construct yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

3.6.4 Uji Reabilitas

Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data dengan menggunakan uji cronbach's alpha (α) dengan ketentuan jika $\alpha \geq 0,60$ maka dikatakan reliable.

Menurut triton Sujianto, (2009), jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rank yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable.
2. Nilai Alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliable.
3. Nilai Alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliable.
4. Nilai Alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliable.
5. Nilai Alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliable.

Menurut Nugroho (Sujianto, 2009), reliabilitas suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki *alpha cronbach* > dari 0,60. Menurut Sayuti Sujianto, (2009), kuesioner dinyatakan reliable jika mempunyai nilai *alpha* yang lebih besar dari 0,6.

3.6.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linier sederhana dengan persamaan matematik, yaitu :

$$Y = a + bx + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Semangat Kerja Karyawan (Variabel Dependen)
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X = Insentif (Variabel Independen)
- ϵ = Epsilon (Standart Error)

3.6.6 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Ghozali, (2006). Koefisien determinan (R^2) dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan (R^2) antara 0 (nol) sampai 1 (satu). Jika koefisien determinan 0(nol) berarti variable independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variable dependen. Apabila koefisien determinan semakin mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variable independen berpengaruh terhadap variable dependen. Karena variable independen pada lebih dari 2 (dua), maka koefisien determinan yang digunakan adalah Adjusted R Square. Dari determinan (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variable X terhadap variasi naik turunnya variable Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

3.6.7 Epsilon (Koefisien Pengganggu)

Epsilon merupakan koefisien pengganggu variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan PT.RAPP Departemen Logistic dengan posisi Divisi Finance & Accounting. Dari variabel kompetensi dan pengembangan karir yang telah penulis jelaskan diatas, adapun besarnya variabel pengganggu dalam penelitian ini adalah dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P_{y\Sigma} = \sqrt{1 - R^2}$$

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penanaman dan penebangan kayu yang berkantor pusat di Kerinci Kabupaten Pelalawan. Perusahaan ini mempunyai kantor cabang di Pekanbaru, Balikpapan, Cepu, dan daerah lainnya di Indonesia. RAPP didirikan pada tahun 1991, dengan seorang pimpinan atau estate managernya saat ini adalah Afandi. Untuk menjalankan aktivitasnya PT. Riau Andalan Pulp Paper telah ditunjuk manager - manager yang menggerakkan masing-masing bagian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

4.2. Struktur Organisasi Perusahaan

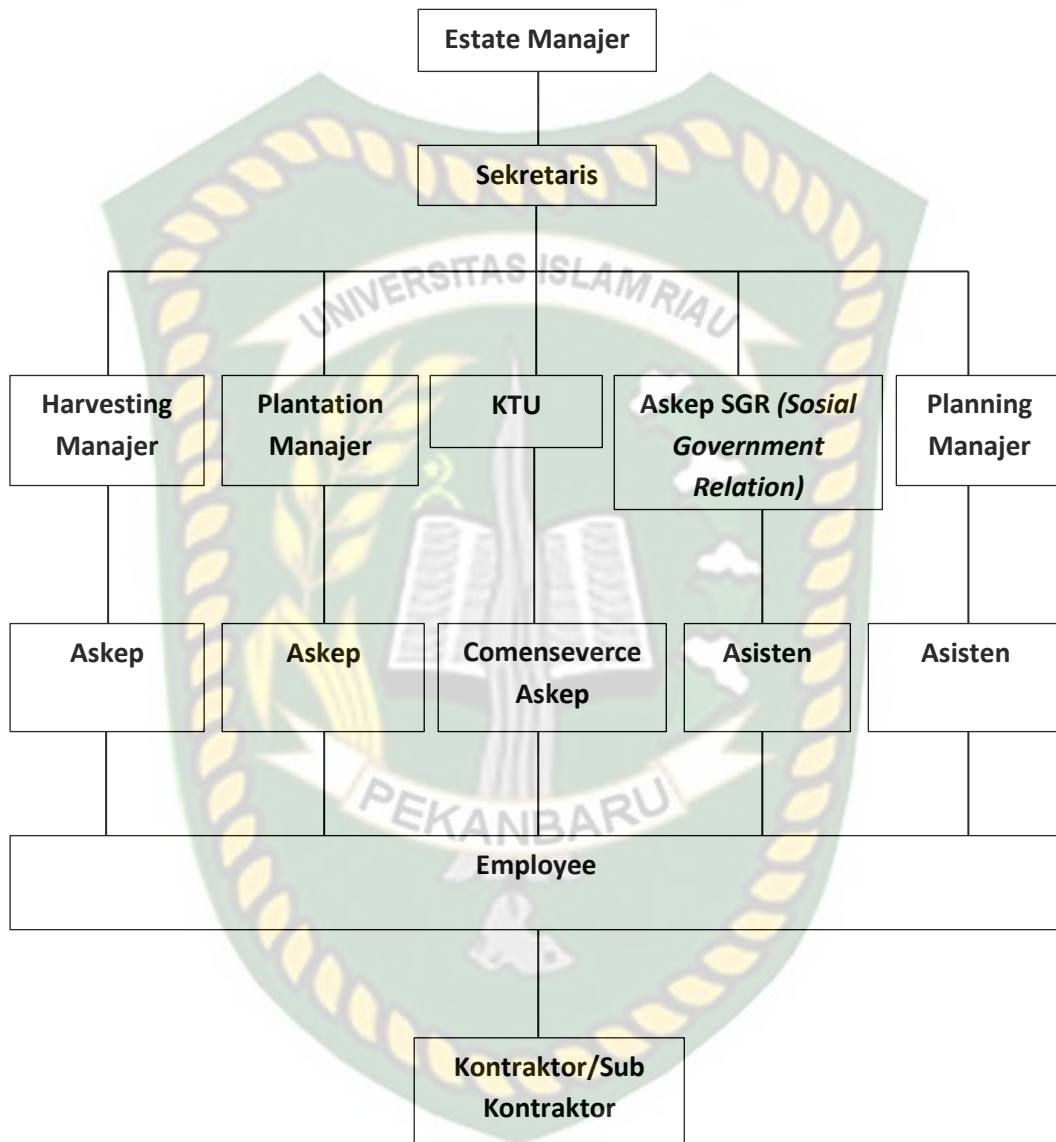
Perusahaan adalah suatu badan yang didalamnya terdapat orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai kerjasama yang baik diperlukan suatu wadah atau tempat untuk menyelenggarakan yang dinamakan organisasi. Membentuk suatu organisasi berarti meliputi tugas-tugas menentukan bagian-bagian dari unit-unit serta personel yang harus mengerjakan tugas tersebut, menetapkan hubungan kerjasama diantara bagian dan unit tersebut, sehingga dengan demikian masing-masing personel mengetahui tugas dan wewenang dari masing - masing karyawan yang bekerja di PT. Riau Andalan Pulp and Paper di Kerinci Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Untuk mengetahui hubungan kerja dari semua orang yang sama dalam organisasi terdapat- akan tergambar dalam struktur organisasi. Struktur organisasi perusahaan mempunyai arti yang sangat penting, karena dalam struktur tersebut akan terlihat pembagian tugas dan kewajiban serta tanggung jawab yang jelas dari setiap karyawan. Hal ini akan mempermudah pimpinan mengawasi dan mengarahkan kegiatan karyawan karena struktur organisasi memberikan pendelagasian wewenang tugas.

Dengan adanya struktur organisasi tersebut para pekerja juga akan lebih mudah dan cepat untuk mengetahui siapa yang menjadi pimpinannya mulai dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi. Disamping itu dengan adanya struktur organisasi tersebut para pekerja akan mengetahui bidang pekerjaan apa yang harus mereka kerjakan dan kepada siapa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut dengan kata lain tugas dan wewenang masing-masing karyawan ditentukan dengan adanya struktur organisasi tersebut.

Sehubungan dengan hal diatas, PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) merupakan suatu perusahaan yang untuk mencapai tujuan diharapkan disamping menyediakan fasilitas alat dan bahan serta bantuan orang orang untuk bekerja demi kelancaran perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya, maka dalam hal ini perusahaan telah membuat struktur organisasi sedemikian rupa sesuai dengan kegiatan usaha yang dijalankan. Adapun struktur organisasi tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4. 1.
Struktur Organisasi PT. Riau Andalan Pulp And Paper (RAPP) Pada
Departemen Logistic.



Sumber : PT. Riau Andalan Pulp And Paper (RAPP)

Pada struktur organisasi di atas menggunakan struktur organisasi dimana tiap-tiap pekerja hanya mengenal satu pimpinan langsung sehingga ketegasan dalam perintah dan kedisiplinan akan lebih baik. Selain itu PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) menganut pola campuran antara pola fungsional di kantor pusat, pola teritorial di wilayah dan cabang.

4.3. Aktivitas Perusahaan

Setiap perusahaan swasta maupun pemerintah yang ingin perusahaannya dikelola dengan baik maka tidak bisa satu jenis usaha saja yang dijalankan karena setiap jenis usaha akan menghasilkan kontribusi margin yang berbeda-beda. sejalan dengan hal ini PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) telah memiliki berbagai bidang usaha, dimana masing-masing usaha tersebut mempunyai hubungan penyelesaian suatu proyek. Pada dasarnya aktivitas yang ditangani oleh perusahaan adalah mempunyai hubungan erat dengan penanganan suatu proyek flat ini dapat dilihat dari aktivitas yang ditangani oleh PT. Riau Andalan Pulp Paper di Kerinci Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau (RAPP) meliputi:

1. Penanaman.
2. Penebangan kayu untuk pengolahan.
3. Serta ikut berpartisipasi sebagai mitra kerja pemerintah dalam melaksanakan pembangunan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identifikasi Responden

Untuk melihat keobjektifan data dalam penelitian ini, maka perlu disajikan identitas dari responden. Yang meliputi umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan, status karyawan, dan juga pengalaman kerja, agar dengan penjabaran identitas responden yang dilakukan dapat mempermudah proses penelitian.

5.1.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Komposisi umur yang dimiliki karyawan sering kali mempengaruhi kemauan dan semangat bekerja. Hal ini dapat dimaklumi, karena dengan tingkat umur yang matang dan tergolong produktif, karyawan dapat menjalankan tugas yang dikerjakan sebaik mungkin, penuh semangat dan gairah kerja yang tinggi dibandingkan dengan umur yang tidak produktif. Untuk mengetahui kelompok umur responden dalam penelitian ini, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	25 – 30 Tahun	8	19,05
2	31 – 35 Tahun	9	21,43
3	36 – 40 Tahun	17	40,48
4	41 – 45 Tahun	5	11,90
5	46 – 50 Tahun	3	7,14
	TOTAL	42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari hasil identifikasi responden diatas, dapat dilihat bahwasanya sampel penelitian dari klasifikasi umur ini didominasi dan banyak yang berusia pada kategori 36 – 40 tahun. Dengan jumlah frekuensi nya yakni sebanyak 17 orang karyawan dengan persentase dari keseluruhan responden adalah sebesar 40,48. Sementara itu, kategori dengan persentase terkecil adalah umur dalam kategori 46 – 50 tahun, yang mana kategori tersebut memiliki 3 orang karyawan dengan tingkat persentase sebesar 7,14.

5.1.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin sangatlah berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang akan dikerjakan didalam suatu perusahaan. Yang mana, suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum laki-laki saja dan adakalanya suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum perempuan saja. Hal ini bisa dikatakan bahwasanya dalam melaksanakan pekerjaan, jenis kelamin merupakan faktor yang perlu untuk mendapatkan perhatian agar pekerjaan yang dilakukan pun sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing baik itu untuk laki-laki maupun untuk perempuan sekalipun. Untuk melihat lebih jauh mengenai jenis kelamin dari karyawan PT. Riau Andalan Pulp & Paper, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	42	100,00
2	Perempuan	0	0
	TOTAL	42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh karyawan yang bekerja di PT. Riau Andalan Pulp & Paper adalah laki-laki, yang berjumlah 42 orang dari sampel yang juga berjumlah 42 dengan tingkat persentase sebesar 100,00. Hal ini dikarekanakan perusahaan tersebut banyak membutuhkan tenaga kerja yang lebih ekstra dan mempunyai tenaga yang lebih kuat, maka jenis kelamin pada perusahaan ini di isi oleh kaum laki-laki semuanya yang relatif lebih bertenaga dan energik dalam melakukan suatu pekerjaan yang bisa dibidang sangat berat.

5.1.3. Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan agar mendapatlan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Tingkat pendidikan yang tinggi tidak bisa dihindari apalagi dalam kaitan dengan pencapaian tujuan yang diharapkan ditengah rangkaian tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki. Dengan pendidikan, karyawan mampu menjalankan suatu pekerjaan secara maksimal. Hal ini logis sekali, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seorang karyawan dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atasnya. Untuk lebih jelas tingkat pendidikan responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	SMA	33	78,57
2	SMK	9	21,43
	TOTAL	42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwasanya dari sebanyak 42 orang responden dalam penelitian ini, sebanyak 33 orang karyawan yang memiliki pendidikan pada jenjang SMA dengan tingkat persentase sebesar 78,57. Yang mana pendidikan tersebut merupakan pendidikan terbanyak dari yang dimiliki oleh karyawan PT. Riau Andalan Pulp & Paper. Sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih sedikit yakni pada jenjang SMK yang berjumlah hanya 9 orang dengan tingkat persentase 21,43. Hal ini dapat dikatakan bahwa rata-rata tingkat pendidikan yang bekerja pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper adalah yang berasal dari tamatan SMA. Akan tetapi, juga diisi oleh tamatan SMK yang mana sesuai dengan fokus penelitian pada bidang akunting karyawan SMK yang berasal dari jurusan akunting sewaktu mereka masih sekolah di bangku SMK.

5.1.4. Identifikasi Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status karyawan ditujukan untuk melihat karyawan pada status sudah menikah atau belum menikah. Yang mana hal ini akan berdampak terhadap semangat kerja yang bisa dilakukan oleh karyawan PT. Riau Andalan Pulp & Paper untuk dapat bekerja secara maksimal guna untuk memenuhi tujuan dari suatu perusahaan. Biasanya karyawan yang sudah menikah akan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah atau masih lajang. Hal ini dikarenakan, karyawan yang sudah menikah memiliki beban tanggung jawab yang besar, dimana tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga nya maka dia akan memaksimalkan pekerjaan agar hasil yang didapatkan sesuai kinerjanya. Untuk lebih jelas mengenai status karyawan pada responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Menikah	33	78,57
2	Belum Menikah	2	4,76
3	Duda	3	7,14
4	Lajang	4	9,53
	TOTAL	42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwasanya dari sebanyak 42 orang responden dalam penelitian ini, sebanyak 33 orang karyawan sudah berstatus menikah dengan tingkat persentase sebesar 78,57. Karyawan yang belum menikah sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 4,76. Karyawan yang berstatus duda sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase sebesar 7,14. Dan karyawan yang berstatus lajang sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase sebesar 9,53. Hal ini dikarekan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper didominasi oleh karyawan yang sudah menikah, dikarenakan jika karyawan tersebut sudah menikah maka pekerjaan yang dikerjakannya pun akan lebih maksimal dengan tanggung jawab yang diberikan dari atasan kepadanya.

5.1.5. Identifikasi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984 : 15). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Semakin lama karyawan tersebut bekerja, maka pengalaman yang

didapatkan pun akan lebih banyak dan bisa jadi untuk memajukan tujuan perusahaan agar dapat berjalan dengan baik jika dipegang kendali oleh orang-orang yang lebih berpengalaman pada bidangnya masing-masing. Untuk lebih jelas mengenai pengalaman kerja karyawan pada responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	1 – 5 Tahun	14	33,34
2	6 – 10 Tahun	24	57,14
3	11 – 15 Tahun	3	7,14
4	16 – 20 Tahun	1	2,38
	TOTAL	42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwasanya dari sebanyak 42 orang responden dalam penelitian ini, sebanyak 14 orang memiliki masa kerja pada rentang 1-5 tahun dengan tingkat persentase sebesar 33,34. Kemudian sebanyak 24 orang dengan masa kerja pada rentang waktu 6-10 tahun dengan tingkat pesentase sebesar 57,14. Kemudian sebanyak 3 orang dengan masa kerja pada rentang waktu 11-15 tahun dengan tingkat persentase sebesar 7,14. Dan kemudian sebanyak 1 orang karyawan dengan masa kerja pada rentang waktu 16-20 tahun dengan tingkat persentse sebesar 2,38. Hal ini dikarenakan semakin lama karyawan bekerja disuatu perusahaan, maka secara tidak langsung akan menambah pengalaman yang dimilikinya dalam bekerja di perusahaan tersebut, bisa jadi jika karyawan yang memiliki masa bakti yang lama akan dinaikan jabatan nya oleh atasan dengan melihat kinerjanya juga diperusahaan tersebut.

Jika kinerja yang dihasilkan semakin meningkat, maka akan dapat memajukan perusahaan ditempat dia bekerja.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan dan melihat sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Dalam hal lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket dapat dikatakan valid atau sah jika pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terdahulu dilakukan uji validitas.

Berikut hasil dari pengujian penelitian yang dimasukan kedalam uji validitas :

Tabel 5.6.
Uji Validitas

Insentif (X)	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	1	0,741	0,304	Valid
	2	0,687	0,304	Valid
	3	0,655	0,304	Valid
	4	0,759	0,304	Valid
	5	0,700	0,304	Valid
Semangat Kerja Karyawan (Y)	1	0,596	0,304	Valid
	2	0,694	0,304	Valid
	3	0,667	0,304	Valid
	4	0,687	0,304	Valid
	5	0,652	0,304	Valid
	6	0,653	0,304	Valid
	7	0,744	0,304	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Instrumen diatas dikatakan valid jika r hitung menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > t tabel maka instrumen dikatakan valid, sebaliknya jika r hitung < t tabel maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid dan tidak layak untuk diajukan.

Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$ % dan dengan 42 responden, maka nilai r hitung yang didapat dari pengolahan data spss versi 22 lebih besar dari r tabel 0,304 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan dari perubahan atau konstruk. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronchboach*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.7.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
X	0,749	0,60	Reliabel
Y	0,791	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Pengujian Reliabilitas instrumen dilakukan pernyataan yang memiliki validitas. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan/karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.

Istilah system insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Panggabean (2010 : 89) menyatakan pengertian insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Hasibuan Melayu S.P (2013 : 118) menyatakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Mangkunegara (2011 : 89) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk

uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif jasa diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

5.3.1. Pemberian Bonus

Bonus yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut di bagi-bagikan para pihak yang menerima bonus. Dapat diketahui pada tabel 5.8 tanggapan responden mengenai indikator pemberian bonus, yakni sebagai berikut :

Tabel 5.8.

Tanggapan Responden Tentang Pemberian Bonus

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	20	47,60
2	Baik	19	45,20
3	Cukup	3	7,10
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang pemberian bonus karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper, bahwa yang menyatakan Sangat baik sebanyak 20 responden dengan persentase 47,60. Kemudian didapatkan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 19 responden dengan persentase 45,20. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup sebanyak 3 responden dengan persentase 7,10. Hal ini dikarenakan pemberian bonus dilakukan jika didapatkan karyawan yang memiliki integritas tinggi terhadap perusahaan dan juga mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja dari diri karyawan.

5.3.2. Kompensasi Balas Jasa (Pensiun)

Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa pensiun yang mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi. Kemudian pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, di mana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu. Dan dapat diketahui pada tabel 5.9 tanggapan responden mengenai indikator kompensasi balas jasa (pensiun), yakni sebagai berikut :

Tabel 5.9.
Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Balas Jasa (Pensiun)

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	18	42,90
2	Baik	24	57,10
3	Cukup	-	-
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang kompensasi balasa jasa karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper, bahwa yang menyatakan Sangat baik sebanyak 18 responden dengan persentase 42,90. Kemudian didapatkan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 24 responden dengan persentase 57,10. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki masa bakti yang sudah selesai atau biasa dikatakan sudah pensiun akan diberikan kompensasi kepada mereka yang akan pensiun untuk persiapan di hari tua kelak, biasanya kompensasi yang diberikan adalah setengah dari gaji pokok para karyawan yang akan pensiun tersebut.

5.3.3. Jaminan Sosial

Insentif dalam bentuk jaminan sosial adalah insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain yaitu pembuatan rumah dinas, pengobatan secara cuma-cuma, berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota, cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji, biaya pindah, dan juga pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan. Dan dapat diketahui pada tabel 5.10 tanggapan responden mengenai indikator jaminan sosial, yakni sebagai berikut :

Tabel 5.10.
Tanggapan Responden Tentang Jaminan Sosial

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	28	66,70
2	Baik	12	28,60
3	Cukup	2	4,80
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang jaminan sosial karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper, bahwa yang menyatakan Sangat baik sebanyak 28 responden dengan persentase 66,70. Kemudian didapatkan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 12 responden dengan persentase 28,60. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup sebanyak 2 responden dengan persentase 4,80. Para karyawan merasa mereka telah mendapatkan jaminan sosial yang baik untuk mereka dan juga keluarganya.

5.3.4. Pemberian Tanda Jasa

Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Adapun pengertian dari pemberian tanda jasa dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan karyawan yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan kepada karyawan karena

masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi karyawan lainnya. Pemberian penghargaan karena masa kerja karyawan bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas perusahaan. Dan dapat diketahui pada tabel 5.11 tanggapan responden mengenai indikator pemberian tanda jasa, yakni sebagai berikut :

Tabel 5.11.
Tanggapan Responden Tentang Pemberian Tanda Jasa

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	15	35,70
2	Baik	20	47,60
3	Cukup	7	16,70
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang pemberian tanda jasa karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper, bahwa yang menyatakan Sangat baik sebanyak 15 responden dengan persentase 35,70. Kemudian didapatkan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 20 responden dengan persentase 47,60. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 responden dengan persentase 16,70. Hal ini dikarenakan setiap karyawan yang mempunyai nilai integritas yang tinggi dan juga menghasilkan kinerja yang lebih baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapatkan suatu penghargaan dari perusahaan atas apa yang telah mereka capai selama bekerja. Dan hal ini secara tidak langsung akan berdampak terhadap memotivasi para karyawan yang lain agar lebih memaksimalkan pekerjaan yang mereka kerjakan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper.

5.3.5. Pemberian Kenaikan Pangkat (Promosi Jabatan)

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang Karyawan atau karyawan berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan keorganisasian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Karyawan terhadap perusahaan, serta sebagai dorongan kepada Karyawan atau karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya. Agar kenaikan pangkat dapat dirasakan sebagai penghargaan, maka kenaikan pangkat harus diberikan tepat pada waktunya dan tepat kepada orangnya. Semakin tinggi pangkat yang diberikan dan dijalankan maka semakin besar juga tanggung jawab yang harus dipegang oleh karyawan tersebut, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemajuan dari perusahaan tersebut agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik.

Dan dapat diketahui pada tabel 5.12 tanggapan responden mengenai indikator pemberian kenaikan pangkat (promosi jabatan), yakni sebagai berikut :

Tabel 5.12.
Tanggapan Responden Tentang Pemberian Kenaikan Pangkat

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	14	33,30
2	Baik	22	52,40
3	Cukup	6	14,30
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang pemberian kenaikan pangkat karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper, bahwa yang menyatakan Sangat baik sebanyak 14 responden dengan persentase 33,30.

Kemudian didapatkan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 22 responden dengan persentase 52,40. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup sebanyak 6 responden dengan persentase 14,30.

Hal ini dikarenakan setiap karyawan yang dipromosikan jabatannya atau dengan kata lain pemberian kenaikan pangkat kepada karyawan yang diberikan langsung oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kemajuan dari perusahaan tersebut jika dipegang kendali oleh orang-orang yang hebat dan juga memahami bagian-bagian yang akan dikerjakannya. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan akan terasa semakin berat tanggung jawabnya kepada perusahaan, dimana karyawan tersebut harus berinovasi dan berkreasi untuk dapat meningkatkan kemajuan perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja

5.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Insentif

Tabel 5.13.
Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Insentif Pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
INSENTIF (X)	1. Pemberian Bonus	20	19	3	-	-	-
	Bobot Nilai	100	76	9	-	-	185
	2. Kompensasi Balas Jasa (Pensiun)	18	24	-	-	-	-
	Bobot Nilai	90	96	-	-	-	186
	3. Jaminan Sosial	28	12	2	-	-	-
	Bobot Nilai	140	48	6	-	-	194
	4. Pemberian Tanda Jasa	15	20	7	-	-	-
	Bobot Nilai	75	80	21	-	-	176
	5. Pemberian Kenaikan Pangkat	14	22	6	-	-	-
	Bobot Nilai	70	88	18	-	-	176
Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	917	

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi Insentif pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper. Dapat dilihat jumlah skor total sebesar 917. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} \Rightarrow 5 \times 5 \times 42 = 1050$$

$$\text{Nilai Minimal} \Rightarrow 5 \times 1 \times 42 = 210$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1050 - 210}{5} = \frac{840}{5} = 168$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Insentif Karyawan PT. Riau Andalan Pulp & Paper, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 882 - 1050$$

$$\text{Baik} = 714 - 882$$

$$\text{Cukup} = 546 - 714$$

$$\text{Kurang Baik} = 378 - 546$$

$$\text{Tidak Baik} = 210 - 378$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa Insentif PT. Riau Andalan Pulp & Paper. Kriteria penilaian dalam kategori Sangat Baik dengan nilai 917 yang berada diantara 882 – 1050. Hal ini merupakan bahwa Insentif yang didapatkan bagi para karyawan PT. Riau Andalan Pulp & Paper sudah sangat baik sehingga dapat dikatakan karyawan tersebut telah mendapatkan hak – hak mereka sebagai karyawan guna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga keluarganya.

5.5. Analisis Semangat Kerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu mengharapkan tercapainya organisasi, untuk itu diperlukan peranan karyawan agar selalu dapat meningkatkan produktivitasnya. Oleh sebab itu, perusahaan mampu membangun rasa semangat dan gairah yang tinggi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan mencapai penyelesaian pekerjaan dengan teliti dan cepat, kerusakan dapat dikurangi dan absensi dapat diperkecil, tetapi belum menjamin karyawan akan bekerja sepenuh hati, sedangkan semangat kerja merupakan sifat yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar aktivitas-aktivitas perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan dapat berjalan lancar.

Menurut Alexander Leighton (2010) pengertian semangat yaitu semangat atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Alex S. Nitisemito dalam bukunya "manajemen personalia" (2005:105) mendefinisikan semangat kerja sebagai melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat lebih baik. Semangat kerja merupakan keadaan psikolog seseorang, semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bagi seorang karyawan.

Semangat kerja merupakan cerminan dari kondisi psikologis karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya,

sehingga dapat membuat perusahaan lebih cepat dan mudah mencapai tujuan dan sasarannya.

5.5.1. Tidak Menunda Pekerjaan

Dalam melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan harus didasari dengan sungguh-sungguh agar hasil yang dicapai pun akan lebih maksimal. Maka oleh sebab itu, jika seorang karyawan mendapatkan pekerjaan yang diberikan oleh atasan maka haruslah pekerjaan tersebut diselesaikan tepat waktu agar waktu yang tersedia tidak terbuang dan pekerjaan pun dapat terselesaikan. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan, jika karyawan tersebut memiliki kinerja yang lemah maka pekerjaan tersebut akan terasa sangat lama terselesaikan, dan sebaliknya jika karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi, maka pekerjaan yang diberikan pun akan semakin mudah untuk dikerjakan dan dapat terselesaikan dengan baik. Dan dapat diketahui pada tabel 5.14 tanggapan responden mengenai indikator tidak menunda pekerjaan, yakni sebagai berikut :

Tabel 5.14.
Tanggapan Responden Tentang Tidak Menunda Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	17	40,50
2	Baik	19	45,20
3	Cukup	6	14,30
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang tidak menunda pekerjaan karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper, bahwa yang menyatakan Sangat baik sebanyak 17 responden dengan persentase 40,50.

Kemudian didapatkan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 19 responden dengan persentase 45,20. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup sebanyak 6 responden dengan persentase 14,30.

5.5.2. Mempercepat Pekerjaan

Menuntaskan suatu pekerjaan jauh lebih cepat dari biasanya bisa dilakukan jika karyawan tersebut berhenti untuk menunda-nunda pekerjaan dan mulai untuk melakukan langkah yang lebih efektif agar tugas-tugas dari perusahaan dapat selesai dengan sangat cepat. Meskipun ingin cepat selesai pekerjaan tersebut, karyawan tersebut dapat memastikan tugas yang berkualitas dan baik yang bertujuan untuk memaksimalkan hasil dari tugas yang dikerjakannya. Dan dapat diketahui pada tabel 5.15 tanggapan responden mengenai indikator mempercepat pekerjaan, yakni sebagai berikut :

Tabel 5.15.
Tanggapan Responden Tentang Mempercepat Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	23	54,80
2	Baik	17	40,50
3	Cukup	2	4,80
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang mempercepat pekerjaan karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper, bahwa yang menyatakan Sangat baik sebanyak 23 responden dengan persentase 54,80. Kemudian didapatkan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 17 responden dengan persentase 40,50. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup sebanyak 2 responden dengan persentase 4,80. Hal ini

dikarenakan jika karyawan tersebut dapat menyelesaikan kerja dengan cepat dan maksimal, maka akan ada suatu penghargaan yang akan didapatkannya dari perusahaan agar dapat memotivasi para karyawan yang lainnya.

5.5.3. Tingkat Absensi Yang Rendah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya saja, tetapi juga dilihat oleh tingkat kedisiplinan mereka. Kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kehadiran mereka dalam melakukan suatu pekerjaan, karena tingkat kehadiran adalah salah satu faktor yang menentukan produktifitas perusahaan. Dan dapat diketahui pada tabel 5.16 tanggapan responden mengenai indikator tingkat absensi yang rendah, yakni sebagai berikut :

Tabel 5.16.
Tanggapan Responden Tentang Tingkat Absensi Yang Rendah

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	19	45,20
2	Baik	22	52,40
3	Cukup	1	2,40
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang tingkat absensi yang rendah karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper, bahwa yang menyatakan Sangat baik sebanyak 19 responden dengan persentase 45,20. Kemudian didapatkan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 22 responden dengan persentase 52,40. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup sebanyak 1 responden dengan persentase 2,40. Hal ini

dikarenakan absensi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dapat memajukan perusahaan tersebut karena yang dilihat adalah kedisiplinan para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya setiap hari.

5.5.4. Setia Terhadap Perusahaan

Dalam perkembangannya, arti kata loyalitas sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memanfaatkan karyawan semaksimal mungkin tanpa memperhatikan kebutuhan karyawannya. Perusahaan melakukannya karena meyakini bahwa karyawan tidak memiliki posisi tawar yang seimbang, dalam hal ini perusahaan menganggap hubungannya dengan karyawan tidak sebagai partner, tetapi sebagai majikan dan karyawan yang memberi upah dan yang meminta upah. Dan dapat diketahui pada tabel 5.17 tanggapan responden mengenai indikator setia terhadap perusahaan, yakni sebagai berikut :

Tabel 5.17.
Tanggapan Responden Tentang Setia Terhadap Perusahaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	5	11,90
2	Baik	27	64,30
3	Cukup	10	23,80
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang setia terhadap perusahaan oleh karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper, bahwa yang menyatakan Sangat baik sebanyak 5 responden dengan persentase 11,90. Kemudian didapatkan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 27 responden dengan persentase 64,30. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup sebanyak 10 responden dengan persentase 23,80. Hal ini

dikarenakan terdapat banyaknya karyawan yang melakukan *turn over* terhadap perusahaan yang biasanya disebabkan faktor internal perusahaan, dan karyawan tersebut mencari tempat kerja baru yang dianggapnya nyaman dalam bekerja.

5.5.5. Kepuasan Dalam Bekerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Menurut T. Hani Handoko (2000:193-194) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini dapat terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungannya. Dan dapat diketahui pada tabel 5.18 tanggapan responden mengenai indikator kepuasan dalam bekerja, yakni sebagai berikut :

Tabel 5.18.
Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Dalam Bekerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	7	16,70
2	Baik	25	59,50
3	Cukup	10	23,80
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang kepuasan dalam bekerja oleh karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper, bahwa yang menyatakan Sangat baik sebanyak 7 responden dengan persentase 16,70. Kemudian didapatkan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 25 responden dengan persentase 59,50. Dan juga dengan tanggapan responden yang

menyatakan cukup sebanyak 10 responden dengan persentase 23,80. Karena banyaknya karyawan yang merasa tidak puas atas apa yang mereka kerjakan dan mereka pun jarang mendapatkan suatu penghargaan oleh perusahaan mereka.

5.5.6. Kenyamanan Dalam Bekerja

Kenyamanan bekerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu keberhasilan individu dan juga organisasi. Bisa dipastikan para individu yang berhasil dalam pekerjaannya pasti merasakan nyaman sehingga individu tersebut bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan atau bahkan melebihi ekspektasi pribadinya dan juga organisasinya. Nyaman adalah kondisi dimana seorang individu yang merasa dirinya dihargai, merasa aman, senang, dan tidak ada beban pikirannya. Dapat diketahui tabel 5.19 tanggapan responden mengenai indikator kenyamanan dalam bekerja, sebagai berikut :

Tabel 5.19.
Tanggapan Responden Tentang Kenyamanan Dalam Bekerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	14	33,30
2	Baik	19	45,20
3	Cukup	9	21,40
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang kenyamanan dalam bekerja oleh karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper, bahwa yang menyatakan Sangat baik sebanyak 14 responden dengan persentase 33,30. Kemudian didapatkan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 19 responden dengan persentase 45,20. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup sebanyak 9 responden dengan persentase 21,40. Hal ini

dikarenakan setiap individu pasti ingin nyaman dalam melakukan segala sesuatu, termasuk menjalankan pekerjaan dari perusahaan, agar hasil yang didapatkan pun akan lebih maksimal jika bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan tenang.

5.5.7. Terjalin Hubungan Kerja Yang Harmonis

Dalam perusahaan yang sehat terdapat hubungan kerja yang harmonis didalamnya. Jika perusahaan tersebut memiliki tingkat *turn over* karyawannya yang tinggi tentunya dapat merugikan perusahaan, karena perusahaan akan mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan baru, tidak sampai situ saja, perusahaan juga perlu mengeluarkan biaya untuk melatih karyawan tersebut agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Dan dapat diketahui pada tabel 5.20 tanggapan responden mengenai indikator terjalin hubungan kerja yang harmonis, yakni sebagai berikut :

Tabel 5.20.
Tanggapan Responden Tentang Terjalin Hubungan Kerja Yang Harmonis

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	17	40,50
2	Baik	18	42,90
3	Cukup	7	16,70
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dapat diketahui mengenai tanggapan responden tentang terjalin hubungan kerja yang harmonis oleh karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper, bahwa yang menyatakan Sangat baik sebanyak 17 responden dengan persentase 40,50. Kemudian didapatkan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 18 responden dengan persentase 42,90. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 responden dengan persentase 16,70. Hal ini dapat

terlihat bahwa para karyawan dan juga dengan atasan dapat menjalin hubungan kerja yang baik dan juga harmonis agar lebih akrab satu sama lain yang bertujuan untuk kenyamanan dan ketentraman mereka dalam bekerja di PT. RAPP.

5.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja Karyawan

Tabel 5.21.
Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Y)	1. Tidak Menunda Pekerjaan	17	19	6	-	-	-
	Bobot Nilai	85	76	18	-	-	179
	2. Mempercepat Pekerjaan	23	17	2	-	-	-
	Bobot Nilai	115	68	6	-	-	189
	3. Tingkat Absensi Yang Rendah	19	22	1	-	-	-
	Bobot Nilai	95	88	3	-	-	186
	4. Setia Terhadap Perusahaan	5	27	10	-	-	-
	Bobot Nilai	25	108	30	-	-	163
	5. Kepuasan Dalam Bekerja	7	25	10	-	-	-
	Bobot Nilai	35	100	30	-	-	165
	6. Kenyamanan Dalam Bekerja	14	19	9	-	-	-
	Bobot Nilai	70	76	27	-	-	173
	7. Terjalin Hubungan Kerja Yang Harmonis	17	18	7	-	-	-
	Bobot Nilai	85	72	21	-	-	178
Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	1233	

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi Semangat Kerja Karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper. Dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1233.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai Maksimal $\Rightarrow 7 \times 5 \times 42 = 1470$

Nilai Minimal $\Rightarrow 7 \times 1 \times 42 = 294$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1470 - 294}{5} = \frac{1176}{5} = 235$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Semangat Kerja Karyawan PT.

Riau Andalan Pulp & Paper, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik = 1235 – 1470

Baik = 1000 – 1235

Cukup = 765 – 1000

Kurang Baik = 530 – 765

Tidak Baik = 295 – 530

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwasanya Semangat Kerja Karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper. Kriteria penilaian dalam kategori Sangat Baik dengan nilai 1233 yang berada diantara 1235 – 1470. Hal ini merupakan bahwa Semangat kerja yang diterapkan oleh para karyawan PT. Riau Andalan Pulp & Paper sudah sangat baik sehingga dapat dikatakan karyawan tersebut telah menjalankan pekerjaannya dengan semangat dan giat agar dapat tercapainya tujuan perusahaan dan juga dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut, dikarenakan semangat yang dihasilkan oleh para karyawan PT. Riau Andalan Pulp & Paper sudah sangat baik untuk memajukan perusahaan tersebut.

5.7. Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Devisi Finance & Accounting Pada Dapertemen Logistic PT. Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP).

5.7.1. Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel y secara proporsional. seperti pada model kuadrat, perubahan x diikuti oleh kuadrat dari variabel x. Hubungan demikian tidak bersifat linier. Analisis linier sederhana ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan. Berikut ini disajikan hasil dari analisis regresi linier sederhana yang didapatkan melalui pengolahan data SPSS Versi 22.

Tabel 5.22.
Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,711	1,949		,878	,385
Insentif	1,266	,089	,914	14,253	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber : Data Olahan 2019

Dari hasil SPSS Versi 22 diatas didapatkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut ini :

$$Y = 1,711 + 1,266X + \epsilon$$

Uraian persamaan tersebut adalah diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu bertanda positif. Hal ini berarti variabel Insentif (X) ditingkatkan akan berdampak terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper. Untuk Insentif (X) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 1,266 terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan (Y). Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel Insentif sebesar 1%, maka variabel Semangat Kerja Karyawan akan meningkat menjadi 126,6 %.

5.7.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Berikut ini didapatkan hasil dari koefisien determinasi :

Tabel 5.23.
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,835	,831	1,24955

a. Predictors: (Constant), Insentif

Sumber : Data Olahan 2019

Dari lampiran SPSS Versi 22 diatas, didapatkan hasil bahwasanya secara keseluruhan penelitian Variabel terikat (Insentif) **Sangat Kuat** dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini sebesar 83,5 %. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebesar 16,5 %. Artinya Insentif yang didapat oleh karyawan sangat baik mampu untuk meningkatkan Semangat Kerja Karyawan dalam memaksimalkan pekerjaannya.

5.7.3. Epsilon (Koefisien Pengganggu)

Epsilon merupakan koefisien pengganggu variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan PT.RAPP Departemen Logistic dengan posisi Divisi Finance & Accounting. Dari variabel kompetensi dan pengembangan karir yang telah penulis jelaskan diatas, adapun besarnya variabel pengganggu dalam penelitian ini adalah dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914^a	,835	,831	1,24955

a. Predictors: (Constant), Insentif

$$P_{y\Sigma} = \sqrt{1 - R^2}$$

$$P_{y\Sigma} = \sqrt{1 - 0,914}$$

$$P_{y\Sigma} = 0,086$$

5.8. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan dari sebagian besar para karyawan PT. Riau Andalan Pulp and Paper mendapatkan insentif yang layak dimana insentif tersebut berguna untuk menghidupi dirinya dan juga keluarganya. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwasanya Semangat Kerja Karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp & Paper. Kriteria penilaian dalam kategori Sangat Baik dengan nilai 1233 yang berada diantara 1235 – 1470. Dimana hasil dari insentif yang diterima akan berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawan tersebut agar pekerjaan yang dihasilkan akan lebih maksimal lagi jika diberikan suatu insentif dari perusahaan serta mendapatkan penghargaan dari pimpinan. Semangat kerja tersebut diukur dan dilihat dari tingkat kepuasan para karyawan selama bekerja di PT. Riau Andalan Pulp and Paper, jika tingkat kepuasannya tinggi, maka semangat yang dihasilkan juga tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dijelaskan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper. Hal ini dapat dilihat melalui hasil dari uji t, dapat diketahui bahwa variabel bebas (Insentif) berpengaruh signifikan dan juga positif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper

Dalam penelitian ini, penulis mengambil variabel Insentif diduga memberikan pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Dimana dari hasil

analisis regresi linier sederhana, yaitu dengan tingkat signifikan pada tiap variabel yang berpengaruh positif dan signifikan. Yang dikarenakan dalam penelitian ini bahwa Insentif yang didapatkan oleh karyawan akan meningkatkan gairah dan juga semangat kerja dari para karyawan tersebut. Serta diperoleh hasil bahwa Insentif berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper.

Dengan kata lain, semakin tinggi dan banyaknya insentif yang didapat, maka akan membuat para karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, dan juga akan mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja karena dilakukan dengan ikhlas dan sukarela, dan didapatkan hasil yang sesuai dengan pekerjaan serta dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper. Salah satu yang menjadi indikasi turunnya kinerja karyawan diperusahaan dapat dilihat dari rendahnya produktivitas kerja. Menurunnya produktivitas kerja dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja karyawan.

BABVI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi dari data tanggapan responden mengenai variabel X yakni Insentif karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper dalam kategori Sangat Baik. Berarti jumlah skor total dalam rekapitulasi dengan nilai 917, dan berada pada range 882 – 1050.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Y yakni Semangat Kerja Karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper dalam kategori Sangat Baik. Berarti jumlah skor total dalam rekapitulasi sebesar 1233, dan berada pada range 1235 – 1470.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka pada bagian ini perlu diberikan beberapa saran ataupun masukan yang ditujukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran yang dapat diberikan dari penulis yakni antara lain :

1. Indikator tentang pemberian bonus yaitu cukup sebesar yang artinya pemberian bonus terhadap semangat kerja karyawan tidak efektif solusinya agar semangat kerja karyawan lebih baik yaitu dengan membentuk insentif sesuai dengan kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat indikator tentang jaminan sosial yaitu cukup sebesar yang artinya jaminan sosial terhadap semangat kerja karyawan tidak efektif solusinya agar semangat kerja karyawan lebih baik yaitu dengan membentuk insentif sesuai dengan kinerja karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, Lyana Nur. 2015. *Hubungan Antara Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur*. Vol 3 : No 5.
- Aini, Syarifah. 2015. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Semangat kerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk-Daihatsu Cabang Pekanbaru*. Vol 2 : No 2.
- Anita. 2015. *Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Crude Palm Oil (Kasus Bangian Produksi PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar*. Vol 2 : No 2.
- Atmaja, Surya. 2014. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Marketing Pada PT. Federal Internasional Finance Pekanbaru*.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Pengantar Pasar Modal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Edisi ke-7, Alihbahasa: Benyamin Mollan, Jakarta: Prehallindo.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Manulang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moekijat, 2006. *Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2010, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito. Alex S, 2005. *Manajmen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pangabeian, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Sarwoto, 2001, *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sarwoto, 2001. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Siagan, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung:

Alfabeta.

Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta: Prestasi

Pustaka.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Prenada Media Grup.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali.

Islamudin, Fajar. 2017. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat

Kerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Hatchery. Skripsi Fakultas

Ekonomi. Universitas Islam Riau. Pekanbaru

