

Pengaruh Insentif dan Bonus Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Cu. Dosnitahi Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah

Hibur Hati Tafonao¹, Fauziah Nur Simamora², Shafwan Koto³

¹STIE Al-Washliyah Sibolga, Sumatera Utara, Indonesia

^{2,3}STIE Al-Washliyah Sibolga, Sumatera Utara, Indonesia
ciciangraini332@gmail.com

Abstract: *This study entitled the effect of motivation and incentives on morale at PT. Mujur Timber Sibolga. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and incentives on morale at PT. Good luck Timber. The population in this study is all employees are all employees at PT. Mujur Timber Sibolga, which has a total of 525 employees. The sample in this study used a side random cluster method consisting of 53 employees. Primary data collection was carried out through questionnaires, where before the questionnaires were distributed, validity and reliability tests were first carried out on the questionnaires. The analytical method used in this research is descriptive analysis method and quantitative analysis, namely by multiple linear regression analysis. Data processing was carried out using the SPSS Statistics 20 program for windows. The results showed that all data included in the model were normally distributed as shown by the histogram graph in the form of a bell and the normal graph of the PP Plot Standardized residual showing all the residual data points of the three variables following the diagonal line data on the scatter plot and the Kolmogorov Smirnov statistical test showing the value z $0.682 < \text{from } Z \alpha 5\%$ which is 1.97 and the probability value is $0.741 > 0.05$. Heteroscedasticity and multicollinearity problems are not found in the model, which is shown by the dots spreading randomly and both above and below zero on the Y axis. The tolerance values of each independent variable are 0.659 and 0.659 above 0.1 and the variance inflation factor values are 1.517 and 1.517 does not exceed 10. The results of the social hypothesis test show that motivation has a positive and significant effect on morale at PT. Luckily, Timber Sibolga has proven that t count is $5.049 > t$ table is 0.68 and a probability value is $0.000 < \alpha 0.05$. Incentives have a positive and significant effect on morale because t count is $3.744 < 0.68$ and the probability value is $0.000 > \alpha 0.05$. Simultaneously test the hypothesis where F count is $46.684 > F$ table is 4.034 and the probability value is $0.000 < \alpha 0.05$.*

Keywords: *motivation, incentives and morale*

Abstrak: Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi dan insentif terhadap semangat kerja Pada PT. Mujur Timber Sibolga Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif terhadap semangat kerja pada PT. Mujur Timber. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan adalah seluruh karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga yaitu berjumlah 525 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *cluster random sampling* yang terdiri dari 53 orang karyawan. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner, dimana sebelum kuesioner disebarakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yaitu dengan analisis regresi linear berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Statistics 20 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua data yang dimasukkan dalam model berdistribusi normal yang ditunjukkan dengan grafik histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal *PP Plot Standardized residual* menunjukkan semua titik-titik data residual ketiga variabel mengikuti data garis diagonal *pada scatter plot* dan uji statistic *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai z 0,682 < dari $Z \alpha 5\%$ yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,741 > 0,05. Masalah Heteroskedasitas dan multikolineiritas tidak terdapat pada model, yang ditunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Nilai tolenransi masing- masing variabel bebas 0,659 dan 0,659 diatas 0,1 dan nilai variance inflation factor 1,517 dan 1,517 tidak melebihi 10. Hasil uji hipotesis secara sosial menunjukan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan dana terhadap semangat kerja pada PT. Mujur Timber sibolga dengan dibuktikan t hitungan $5,049 > t$ tabel sebesar 0,68 dan nilai probabilitas $0,000 < \alpha 0,05$. Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karena t hitung $3,744 < 0,68$ dan nilai probabilitas $0,000 > \alpha 0,05$. Uji hipotesis secara serempak dimana F hitung $46,684 > F$ tabel 4,034 dan nilai probabilitas $0,000 < \alpha 0,05$.

Kata kunci: motivasi, insentif dan semangat kerja

Pendahuluan

Kinerja karyawan dikatakan baik apabila semua indikator yang mempengaruhinya sudah baik kuantitas, kualitas, keandalan pula. Adapun indikator kerja karyawan. dan kehadiran pegawai. Dalam suatu perusahaan tentu dapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam mencapai tujuan tertentu adalah individu-individu atau sumber daya manusia didalam perusahaan itu sendiri. Maka sumber daya manusia didalam perusahaan itu sendiri. Maka sumber daya manusia didalam suatu perusahaan perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi instansi dalam mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam perusahaan, artinya manusia memegang peranan penting dalam aktivitas untuk pencapaian tujuan. Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan, Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi dari hasil observasi penulis dapat melihat fenomena yang terjadi di PT. Mujur Timber ialah beberapa karyawan hanya berpikir untuk mengabaikan kewajibannya, dan masih ada karyawan yang tidak mampu mengungkapkan pendapat secara terbuka dan akhirnya terjadi sebuah beban bagi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya mereka berpikir bahwa sebuah pendapat tidak bias dilihat dari struktur jabatan yang di miliki oleh karyawan motivasi karyawan selama ini hanya terfokus pada pekerjaannya sesuai dengan bagian mana tempatnya bekerja. Sehingga dalam mengukur kerja karyawan tentunya harus berkaca pada hasil kerja yang dilakukan.

Sementara itu salah satu hal yang membentuk motivasi karyawan di perusahaan adalah motivasi yang terbangun didalam perusahaan tersebut. Motivasi tersebut biasa disebut sebagai motivasi kerja, dimana hal tersebut terkait erat dengan proses penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis di antara para karyawan. Menciptakan sebuah motivasi kerja yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul Pengaruh motivasi dan insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber siboga.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji", (Sugiyono, 2012:17).

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum

a. Sejarah PT Mujur Timber Sibolga

PT Mujur Timber Sibolga merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri pengolahan kayu lapis dengan status perusahaan menanam modal dalam negeri (PNDM) yang tertuang dalam surat BKPN (Badan koordinasi penanaman modal No. 144/I/PMDN) 1978. Jenis produksi yang di hasilkan PT Mujur Timber adalah Plywood atau (kayu lapis) Sawmill (kayu gergajian) dan Blockboard.

PT Mujur Timber Sibolga merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri pengolahan kayu lapis dengan status perusahaan menanam modal dalam negeri (PNDM) yang tertuang dalam surat BKPN (Badan koordinasi penanaman modal No. 144/I/PMDN) 1978. Jenis produksi yang di hasilkan PT Mujur Timber adalah Plywood atau (kayu lapis) Sawmill (kayu gergajian) dan Blockboard.

PT Mujur Timber Sibolga didirikan pada tahun 1980 di atas area seluas +30 Ha yang berlokasi di tepi jalan raya sibolga barus tepatnya di desa tapanuli 1 pargadungan kecamatan tapan nauli kabupaten tapanuli tengah jarak kira kira 8 km dari kotamadya sibolga. dengan adanya peraturan pemerintah 1980 No.196/KPB/V/80 tentang pelarangan ekspor kayu dalam bentuk gelondongan (log), tentu hal tersebut sangat memberikan prospek yang baik bagi perkembangan PT Mujur Timber Sibolga untuk masa yang akan datang. Pada tahun 1981, PT Mujur Timber Sibolga melakukan percobaan dalam operasi proses produksi dan sekaligus memasarkan hasil produksinya tepat pada tanggal 24 maret 1981 dengan omset keluar dan sekarang berhasil memasarkan hasil produksinya ke berbagai Negara seperti: Singapura, Jepang, Arab Saudi, Korea, dan berbagai negara lain nya. Sebagian kecil dari hasil produksinya juga dipasarkan untuk kebutuhan dalam negeri. Sejak tahun 1986 PT Mujur Timber Sibolga mulai dari peningkatan dan perbaikan proses produksi sehingga pada tanggal 17 oktober 1997. PT Mujur Timber Sibolga berhasil mendapatkan sertifikat ISO 9002 tentang standar manajemen mutu dari MALQA dan mulai 1999 PT Muju Timber Sibolga mulai menerapkan ISO 14001 tentang lingkungan hidup.

PT. Mujur Timber berkomitmen dan berpartisipasi aktif untuk menjalin kemitraan

dengan Direktorat Bea dan Cukai sebagai fasilitator perdagangan yang memberikan pelayanan sekaligus pengawasan terhadap kinerja perusahaan. PT. Mujur Timber adalah perusahaan manufaktur dalam bidang perkayuan kehutanan, juga merupakan perusahaan kayu lapis yang berorientasikan ekspor. Sebagai perusahaan yang padat karya PT. Mujur Timber bertekad mengedepankan prinsip transparansi dan akuntabel.

b. Kegiatan Operasional

Untuk mendukung tugas dan fungsi serta organisasi PT Mujur Timber Sibolga dalam menjalankan produksinya masing-masing bidang usaha perusahaan sehingga kegiatan operasional pada perusahaan dapat berjalannya lancar.

Adapun ruang lingkup bidang usaha pada PT. Mujur Timber Sibolga yaitu:

a. Kayu Lapis (Plywood). Adalah papan buatan dengan ukuran tertentu yang terbuat dari lapisan veneer yang jumlahnya ganjil, dipasang dengan arah serat bersilangan, saling tegak lurus kemudian direkat menjadi satu pada tekanan tinggi dengan perekat khusus sesuai dengan tujuan penggunaan kayu lapis tersebut.

b. Kayu Gergajian (Sawn Timber). Adalah kayu gelondongan yang digergaji sesuai dengan ukuran-ukuran tertentu menjadi papan atau broti.

c. Daun Pintu dan Jendela (Moulding). Adalah proses lanjutan dari kayu gergajian, dimana setelah dipotong-potong sesuai dengan ukuran tertentu lalu dikeringkan, diketam, dibubut, dibor, dan dibentuk sesuai dengan model daun pintu yang dikehendaki.

d. Papan Blok (Block Board). Adalah produk perpaduan antara kayu lapis dan kayu gergajian, dimana lapisan tengahnya adalah dari kayu gergajian sedangkan lapisan luar (atas dan bawah) adalah sari veneer sehingga bentuknya seperti Plywood dengan ukuran tebal antara 7 mm sampai dengan 25 mm.

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas butir-butir pernyataan yang ada dalam kuesioner penelitian dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Product Moment Pearson. Instrumen penelitian berupa butir-butir pernyataan yang ada dalam kuesioner dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai probabilitas $< \text{signifikansi} (\alpha) = 0,05$. Nilai r tabel ditentukan berdasarkan jumlah sampel penelitian, maka dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden, diperoleh nilai r tabel pada taraf signifikansi $(\alpha) = 0,05$ sebesar 0,2284. Dapat diketahui nilai r untuk masing-masing variabel sehingga dapat dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi $(\alpha) = 0,05$ adalah sebesar 0,2284. Menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid, sehingga layak digunakan sebagai instrumen/alat bantu untuk mengambil data penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha.

Kuesioner disebut reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel sehingga dapat dibandingkan dengan nilai nilai kritis Cronbach's Alpha sebesar 0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang ada pada variabel motivasi (X_1), variabel insentif (X_2) dan semangat kerja (Y) dinyatakan seluruhnya reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

c. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) berdasarkan nilai Z dan signifikansi hitungnya (Asymp. Sig. (2-tailed)) dengan menggunakan software SPSS 20.0 for Windows. Data variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Z Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari $Z(\alpha)=0,05$ yaitu 1,97 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari taraf signifikansi (α) = 0,05, dan sebaliknya.

Hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari unstandardized residual = 0,741 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam variabel penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pedoman yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Model regresi dinyatakan tidak ada multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10, dan nilai VIF < 10. Berdasarkan hasil output SPSS dapat diketahui nilai Tolerance dan VIF untuk masing-masing variabel sehingga dapat dibandingkan dengan nilai kritis Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dapat dijelaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model regresi tidak berkorelasi satu sama lain. Dengan demikian dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dapat diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel sehingga dapat dibandingkan dengan nilai kritis (Sig.) sebesar 0,05. Bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji korelasi menggunakan pearson product moment dengan tujuan secara umum adalah untuk melihat tingkat keeratan hubungan dua variabel, melihat arah hubungan (positif atau negatif) dan signifikansi hubungan tersebut. Adapun kriteria keeratan hubungan dua variabel adalah sebagai berikut:

- 1) 0,00 s/d 0,19 = korelasi sangat rendah
- 2) 0,20 s/d 0,30 = korelasi rendah
- 3) 0,40 s/d 0,59 = korelasi sedang
- 4) 0,60 s/d 0,79 = korelasi kuat
- 5) 0,8 s/d 1,00 = korelasi sangat kuat atau sempurna

Kriteria arah korelasi dua variabel dapat dilihat dari angka koefisien korelasi yang dihasilkan. Jika angka koefisien korelasi bernilai positif, maka hubungan dua variabel tersebut searah. Sedangkan jika angka koefisien korelasi yang dihasilkan bernilai negatif, maka hubungan yang terjadi tidak searah. Dapat disimpulkan bahwa arah korelasi positif untuk masing-masing variabel motivasi (X_1) dan insentif (X_2) terhadap variabel semangat kerja (Y). Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi dan insentif karyawannya, maka semangat kerja karyawan cenderung semakin besar. Besaran korelasi untuk variabel motivasi sebesar 0,744 dan untuk variabel insentif sebesar 0,688. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan insentif karyawan berkorelasi Kuat dengan semangat kerja karyawannya.

e. Uji Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar (%) kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y . Dapat diperoleh koefisien determinasi variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,651 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Semangat Kerja) sebesar 65,1 % ditentukan oleh variabel bebas (Motivasi dan Insentif) dan sisanya sebesar 46,9 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

f. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1), insentif (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel sehingga dapat dibandingkan dengan nilai kritis (Sig.) sebesar 0,05 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,467 + 0,537X_1 + 0,346X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1), insentif (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta = 4,467. Artinya jika variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan insentif diasumsikan konstan atau sama dengan nol (0), maka nilai Y atau kinerja karyawan sebesar 4,467 satuan.
2. Koefisien regresi motivasi (X_1) = 0,537. Artinya apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan maka semangat kerja karyawan meningkat sebesar 0,537 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi insentif (X_2) = 0,346. Artinya apabila insentif meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,346 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

d. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Dalam hal ini penulis menggunakan acuan sebagai dasar pengambilan keputusan, pertama dengan membandingkan nilai Signifikansi (Sig.), dan kedua membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Variabel motivasi mempunyai koefisien regresi t positif sebesar 5,049 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan oleh PT. Mujur Timber Sibolga, maka cenderung semakin tinggi pula semangat kerja karyawannya sehingga hipotesis pertama yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan terdukung atau terbukti.

Selanjutnya untuk variabel insentif mempunyai koefisien regresi t positif sebesar 3,744 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik insentif yang diberikan oleh PT. Mujur Timber Sibolga, maka cenderung semakin tinggi pula semangat kerja karyawannya sehingga hipotesis kedua yang menyatakan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan terdukung atau terbukti.

e. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama atau gabungan) terhadap variabel Y. Dalam hal ini penulis menggunakan acuan sebagai dasar pengambilan keputusan, pertama dengan membandingkan nilai Signifikansi (Sig.), dan kedua membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel. Dapat diketahui nilai F sebesar 46,684 dan nilai signikansi (Sig.) sebesar 0,000 sehingga dapat dibandingkan dengan nilai F tabel dan nilai kritis (Sig.) sebesar 0,05 bahwa model regresi mempunyai Nilai F hitung sebesar 46,684 dan nilai

signifikansi (Sig.) 0,000 sehingga dapat disimpulkan motivasi dan insentif berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap semangat kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Mujur Timber Sibolga

Berdasarkan hasil kuesioner jawaban pada variabel motivasi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dengan rata-rata 3,57 berada pada rentang skor (3,41 – 4,20) yaitu dengan kategori tinggi atau baik yang menunjukkan bahwa hubungan motivasi dengan semangat kerja karyawan yang baik. Kemudian hasil koefisien regresi t menunjukkan hubungan positif sebesar 5,049 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi semangat kerja karyawan PT. Mujur Timber Sibolga. Hal ini terbukti dengan hipotesis pertama yang diajukan sehingga hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan terdukung atau terbukti.

Pernyataan serupa dan sejalan juga dikemukakan penelitian terdahulu oleh Yolanda Safitri (2018) dan Rahsel (2016) yang mendukung hasil penelitian ini bahwa motivasi juga sangat berpengaruh dalam perkembangan semangat kerja para pekerja. Untuk mendapatkan hasil kerja optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2017:154) bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan dan semangat kerja pada PT Mujur Timber Sibolga.

Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada semangat kerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan semangat kerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Mujur Timber Sibolga

Berdasarkan hasil kuesioner jawaban pada variabel intensif dapat disimpulkan bahwa variabel intensif (X_2) dengan rata-rata 3,69 berada pada rentang skor (3,41 – 4,20) yaitu dengan kategori tinggi atau baik yang menunjukkan bahwa hubungan insentif dengan semangat kerja karyawan yang baik. Kemudian hasil koefisien regresi t menunjukkan hubungan positif sebesar 3,744 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik insentif yang

diberikan, maka akan semakin tinggi semangat kerja karyawan PT. Mujur Timber Sibolga. Hal ini terbukti dengan hipotesis kedua yang diajukan sehingga hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan terdukung atau terbukti.

Pernyataan serupa dan sejalan juga dikemukakan penelitian terdahulu oleh Yolanda Safitri (2018) dan Rahsel (2016) yang mendukung hasil penelitian ini bahwa insentif juga sangat berpengaruh dalam perkembangan semangat kerja para pekerja. Untuk mendapatkan hasil kerja optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Luthans (2006:243) bahwa terdapat indikator untuk mengukur insentif yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Pada dasarnya insentif merupakan insentif adalah tambahan penghasilan berupa uang, barang, dan sebagainya yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dilakukan. Pemberian insentif berhubungan dengan kinerja karyawan yang dievaluasi oleh perusahaan. Contoh insentif adalah promosi, tunjangan, pinjaman, dan lain-lain.

Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Mujur Timber Sibolga

Berdasarkan hasil kuesioner jawaban pada variabel semangat kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja karyawan (Y) dengan rata-rata 3,63 berada pada rentang skor (3,41 – 4,20) yaitu dengan kategori tinggi atau baik yang menunjukkan bahwa hubungan motivasi dan insentif dengan semangat kerja karyawan pada PT Mujur Timber Sibolga. Berdasarkan hasil Uji F dapat diketahui nilai F sebesar 46,684 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan insentif berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap semangat kerja karyawan.

Pernyataan serupa dan sejalan juga dikemukakan penelitian terdahulu oleh Yolanda Safitri (2018) dan Rahsel (2016) yang mendukung hasil penelitian ini bahwa motivasi dan insentif juga sangat berpengaruh secara simultan dalam perkembangan semangat kerja para pekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Hasibuan (2013) bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Pada dasarnya semangat kerja dipengaruhi oleh (i) naiknya produksi perusahaan. Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan, dan sebagainya. (ii) tingkat absensi yang rendah. Tingkat absensi yang rendah juga merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. (iii) tingkat perpindahan karyawan yang menurun. Tingkat keluar masuk karyawan yang menurun merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja. (iv) tidak terjadi atau berkurangnya

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

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT Mujur TimberSibolga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r tabel 0,300, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel budaya organisasi dan kinerja.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai CronbachAlpha yang diperoleh diatas 0,8, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normalPP Plot standarizedresidual menunjukkan bahwa semua titik-titik residual data budaya organisasi dan kinerja pada scater plot mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik KolmogorovSmirnovdimana nilai Z yang diperoleh 0,682 lebih kecil dari nilai Zuntuk Signifikansi 5% yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,741didas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.

Referensi

- Ardana, Komang. Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2012. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Aritha Panggabean, S. (2022). MANAJEMEN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES). KOLONI, 1(1), 435–444. <https://doi.org/10.31004/koloni.v1i1.100>.
- Aritha Panggabean, S. (2022). DIGITAL MARKETING PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM. KOLONI, 1(2), 526–535. <https://doi.org/10.31004/koloni.v1i2.99>.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Azwar, S 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bacal, Robert. 2015. *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Furchan. A. 2016. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Handoko, 2013, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketiga belas, BPFE Yogyakarta
- Haibuan, H. Malayu S. P, 2014, *Orgnisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta; Bumi Aksara*.
- Kadarisman. M. 2012. "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kuncoro, Mudarajat, 2013, *Metode Penelitian Bisnis dan R & D*, Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya
- Maria Hangin, (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pengawai Di Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Kominfo Kota Samarinda*. eJournal

- Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (2): 194-203
- Nanang Martono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers
- Nawawi Hadari, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan kesepuluh. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, Moh. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemio. Alex S, 2014, *Manajemen Personalian : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Panggabean Mutiara, 2012, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sarwoto (2012). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Cetakan Ke enam belas, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo. Bedjo Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2022, *Pedoman Penelitian dan Penyusunan Skripsi*, Sibolga/Tapanuli Tengah
- Siagian, Sondang, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.Jakarta
- Siswanto, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*, Medan: USU Press
- Sri Wahyuni Ningsih. (2019). *Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pengawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone*. Makasar: Universitas Muhamadiyah Makasar
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadi. Suryabrata, 2014, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Supranto. J. 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta : Erlangga.
- Sutisno. Edy, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suyatno dan Donni Juni Priansa. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Bandung : Alfabeta
- Tohardi. Ahmad 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Universitas Tanjung Pura, Mandra Maju
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.