

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. ESAPUTLII PRAKARSA UTAMA KECAMATAN
MALLUSETASI KABUPATEN BARRU**

Muh. Ikbal Ta'dung Pairi, Jamaluddin Sawaji

Program Studi Manajemen Universitas Fajar

Email: jamalsawaji@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of providing incentives on employee morale at PT. Esaputlii Prakarsa Utama, Mallusetasi District, Barru Regency. This study uses quantitative research methods. Data collection techniques using observation techniques and questionnaires. In addition, the sampling used Arikunto's theory with a total of 85 respondents. The results showed that material incentives had a positive and significant effect on employee morale at PT. Esaputlii Prakarsa Utama Mallusetasi district Barru regency, non-material incentives have a positive and significant effect on employee morale at PT. Esaputlii Prakarsa Utama Mallusetasi district Barru regency and for material incentives and non-material incentives simultaneously have a positive and significant effect on employee morale at PT. Esaputlii Prakarsa Utama Mallusetasi district Barru regency.

Keywords: Material Inventives, Non-material Incentives, Orale

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Esaputlii Prakarsa Utama Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik observasi dan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam proses penelitian ini. Selain itu, penarikan sampel menggunakan teori Arikunto dengan jumlah responden sebanyak 85 orang. Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Esaputlii Prakarsa Utama Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru, insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Esaputlii Prakarsa Utama Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru, dan untuk insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Esaputlii Prakarsa Utama Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

Kata kunci: Insentif Material, Insentif Non Material, Semangat Kerja

Sekretariat

Editorial: Program Studi Manajemen Universitas Fajar – Makassar,
Sulawesi Selatan, Indonesia

Telp/Hp: 081340202750/ Fax (0411) 459-938

Email: manor@unifa.ac.id

OJS: <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>

Perusahaan harus dapat mempertimbangkan pemberian insentif sebagai salah satu faktor terpenting. Besar kecilnya insentif yang diberikan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan yang tidak menerima insentif yang sepadan dengan jumlah pengorbanan yang mereka lakukan di tempat kerja lebih cenderung malas dan tidak termotivasi, dan mereka akan bekerja sesuka hati tanpa motivasi yang besar. Dengan pemberian insentif yang tepat dan teknik kerja yang efektif, maka proses kerja organisasi kedepannya dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi

Pengertian Insentif menurut Hasibuan (2005) yaitu yaitu stimulus yang ditujukan kepada pekerja tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar pekerja terdorong dalam peningkatan prestasi kerjanya. Dengan memberikan kompensasi untuk karyawan seperti insentif, karyawan agar lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaannya. Karena secara tidak langsung, karyawan termotivasi dengan diberikannya insentif tersebut. Diberikannya insentif adalah salah satu cara memotivasi karyawan secara positif di perusahaan, pemberian insentif menunjukkan bahwa pekerjaannya diberi penghargaan dan akan menggambarkan kesan yang baik terhadap relasi antara karyawan dengan atasannya, hingga dapat menambah semangat kerja. Peningkatan

kinerja, yang dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan, karyawan dapat bekerja dengan baik jika dilandasi oleh semangat kerja, sedangkan semangat kerja adalah kemauan untuk merasa, memungkinkan seseorang untuk berbuat lebih banyak atau lebih aktif dan lebih baik lagi pada saat bekerja.

Oleh karena itu, semangat dalam bekerja diharuskan dimiliki oleh seluruh karyawan. Adapun pendapat Nitisemito (2012) semangat kerja yaitu beskerja keras untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan. Semangat kerja yang positif memiliki manfaat sendiri, oleh sebab itu masing-masing karyawan membutuhkan saran, pendapat dan kritik yang membangun dari wilayah kerjanya untuk kepentingan perusahaan. Faktor yang memberikan pengaruh semangat atau etos kerja seperti bonus atau upah, perhatian terhadap kebutuhan karyawan, keadaan lingkungan kerjanya, bonus yang sesuai dengan tujuan perusahaan, dan insentif yang adil bagi karyawan untuk bekerja keras. Jika pemimpin dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka pemimpin dapat menuai banyak manfaat salah satunya yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

Berdasar dari masalah semangat kerja dalam bekerja berhubungan dengan masalah pemenuhan kebutuhan seseorang individu, untuk memperoleh atau memuaskan kebutuhan tersebut dibutuhkan

Vol. 4, Nomor 1, November 2022

suatu alat untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Uang, pangkat atau jabatan, kedudukan, adalah contoh alat untuk memuaskan kebutuhan dan harus bekerja untuk mencapainya. Dengan cara melaksanakan pekerjaan maka bisa membayar jasa yang bersangkutan, yaitu kompensasi. Karyawan umumnya membuat anggapan bahwasanya sebuah pembayaran kompensasi adalah tolak ukur dari apa uang mereka kerjakan. Jika merasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan pekerjaannya, maka dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada Semangat dalam kerja mereka. Pemberian insentif adalah teknik yang efisien untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik, pemberian insentif tersebut dapat membuat karyawan puas dan berdampak pada pelaksanaan kerja berikutnya dan membangun rasa setia untuk perusahaan tempat kerjanya.

Jika karyawan sejahtera atau dalam kebutuhan ekonomi dirasa cukup bisa jadi karyawan bisa puas dengan hasil kerjanya dan dapat lebih meningkatkan prestasinya dalam bekerja. Fokus dari pemberian bonus atau insentif dalam perusahaan selain dari mendorong semangat kerjanya, juga dapat membuat keryawan lebih sejahtera. Aspek yang penting dari pemberian insentif yaitu untuk aspek kepada karyawan dalam pemenuhan kebutuhan juga aspek untuk perusahaan yang dimana perusahaan dapat

E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130
mempertahankan karyawannya untuk tetap bekerja atau loyal terhadap perusahaan tersebut.

PT. Esaputlii Prakarsa Utama merupakan perusahaan yang menghasilkan produk-produk perikanan yang berlokasi di daerah lingkungan Jalange, kel. Mallawa kec. Mallusetasi. Kab. Barru, provinsi Sulawesi Selatan. Dalam, perkembangan perusahaan ini terus mengalami kemajuan dan peningkatan produksi yang signifikan terutama pada peningkatan kapasitas (*capacity building*). PT. Esaputlii Prakarsa Utama merupakan perusahaan yang cikal bakal dari perusahaan-perusahaan yang pada tahun 1984 bernama PT. Ebar Jaya, pada tahun 1986 bernama PT. Bidadari Laut, pada tahun 1988 bernama PT. Mutiara Samudra, pada tahun 1998 hingga sekarang bernama PT. Esaputlii Prakarsa Utama.

Salah satu faktor utama mengapa PT. Esaputlii Prakarsa Utama didirikan di kecamatan Mallusetasi kabupaten Barru dikarenakan, lokasi berada di bibir pantai Mallusetasi sehingga memudahkan dalam proses perawatan dan pemenuhan kebutuhan air asin. Industri ini didirikan karena minimnya industri yang berdiri di kecamatan Mallusetasi kabupaten Barru sehingga, diharapkan dapat mendobrak sumber daya manusia yang ada di sekitar industri. PT. Esaputlii Prakarsa Utama menetapkan program insentif bagi karyawan sebagai penghasilan tambahan di luar gaji atau upah agar berhasil dan efisien

Vol. 4, Nomor 1, November 2022

mengelola dan mempertahankan karyawan, serta untuk menginspirasi peningkatan semangat kerja. PT. Esaputlii Prakarsa Utama memberikan insentif setiap enam bulan sekali, dan diratakan kepada setiap karyawannya. Itulah yang menjadi salah satu sebab, sehingga karyawan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama kurang semangat dalam bekerja. Fenomena tersebut dilihat dari beberapa faktor seperti kurang disiplin, dan kurang kerja sama.

Sumber Daya Manusia atau yang sering disebut dengan SDM adalah salah satu faktor penting pada sebuah perusahaan, karena karyawan adalah pelaku dari sebuah kegiatan dari organisasi atau perusahaan, dalam artian karyawan memiliki kemampuan pada suatu bidang digeluti, yang tidak kalah penting adalah karyawan harus mampu dalam menyelesaikan sebuah masalah yang terjadi, tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari presetasi karyawannya ,jadi pemberian insentif juga dapat menggambarkan upah dari sebuah perusahaan , adapun faktor dari hilangnya sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan adalah ukuran kompensasi yang tidak tepat yang dilakukan oleh perusahaan

Berdasarkan uraian tersebut, bisa terlihat bahwa peranan insentif untuk pengelolaan sumber daya manusia cukup vital di perusahaan terutama yang berhubungan dengan adanya semangat kerja karyawan. Sebab, semangat kerja ialah implementasi keinginan dan

E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130

kesenangan individu untuk pelaksanaan pekerjaannya hingga tugas dan tanggung yang dilakukan dapat diselesaikan dalam jangka waktu ditentukan.

Apabila pemberian insentif sudah tepat, Ini akan meningkatkan moral dengan mendorong orang untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban. Sikap mereka terhadap pekerjaan meningkat, dan partisipasi sukarela mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, baik secara individu maupun kelompok, dapat diharapkan. Hal yang dapat mendorong semangat kerja karyawan dapat dicapai melalui insentif. Oleh karena itu, penelitian ini menarik dikarenakan untuk mencari tahu semua bagian yang menjadi indikator berhubungan dengan pengaruh insentif dan etos kerja. Atas dasar uraian tersebut, penulis melakukan Penelitian yang berjudul “Pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan PT. Esaputlii Prakarsa Utama di kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

TINJAUAN PUSTAKA**Definisi Pemberian Insentif**

Menurut Hasibuan (2007:117) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar . Insentif merupakan salah satu aspek untuk meningkatkan motivasi karyawan agar bekerja lebih baik untuk menghasilkan produktivitas yang efisien. Insentif tidak paten, contohnya pemberian dalam bentuk bonus. Pemberian

Vol. 4, Nomor 1, November 2022

insentif harus membantu dalam pemenuhan segala hal yang dibutuhkan oleh pekerja dan keluarganya. Konsep sistem kompensasi terutama digunakan untuk menghubungkan gaji yang akan dibayarkan dilaksanakan berdasarkan batas umum pembayaran gaji. Insentif dapat berupa penghargaan atau kompensasi bagi karyawan yang telah mencapai kinerja yang melebihi kriteria yang ditetapkan. Karyawan akan merasa terdorong untuk bekerja lebih banyak dan lebih aktif dalam meningkatkan kinerjanya sebagai akibat dari insentif yang diberikan. Karyawan akan merasa tidak adil jika insentif yang diberikan oleh manajemen tidak terikat pada prestasi kerja tetapi bersifat pribadi, yang akan menghasilkan perilaku karyawan. Salah satunya dapat dilihat pada turunnya semangat kerja karyawan.

Berdasarkan berbagai ahli telah mengemukakan pengertian insentif dari pendapat Malayu Hasibuan (2008) mengemukakan konsep insentif, adalah segala yang didapatkan oleh karyawan berupa uang, barang atau penghargaan sebagai balas jasa atas pekerjaannya yang berasal dari tempat kerjanya. Sedangkan menurut Handoko (2012), insentif adalah insentif yang diberikan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan yang memenuhi atau melebihi standar yang ada. Lebih lanjut, menurut Darsono (2012), insentif adalah tiap sistem penghargaan, dengan akumulasi yang sesuai dengan apa

E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130

yang dicapai, yang memotivasi karyawan untuk berkinerja baik.

Jenis-Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif terbagi beberapa bagian diantaranya dikemukakan Sarwoto (2010) yang mengemukakan jenis insentif yaitu:

a. Insentif Material

Insentif material adalah insentif diberikan untuk karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih keras untuk hasil produktivitas baik dalam bekerja dan juga bisa diberikan berdasarkan kinerja karyawan. Insentif materi bersifat ekonomis sehingga dapat tercipta kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya.

b. Insentif Non Material

Insentif non-materi adalah metode pemberian insentif yang diberikan untuk karyawan yang bisa memaksa mereka untuk bekerja keras sedangkan insentif nonmateri dapat berupa gelar resmi, ucapan selamat formal lisan atau tertulis, penyediaan peralatan khusus di tempat kerja dan pemberian Sertifikat

Menurut Koontz al (2012) berbagai bentuk insentif yang bisa diberikan untuk karyawan dalam sebuah perusahaan :

1. Uang adalah hal dianggap bisa dijadikan sebagai insentif karena memberi uang artinya diberikan alat dala mewujudkan kehidupan karyawan, dan juda bias memotivasi

Vol. 4, Nomor 1, November 2022

- karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Lingkungan kerja yang baik, dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan dapat meningkatkan semangatnya karena lingkungan kerja yang baik dirasakan sebagai penghargaan untuk karyawan tersebut
 3. Partisipasi, dalam hal ini berhubungan dengan rasa dorongan terhadap karyawan ketika lingkungan kerja yang baik ditambah dengan partisipasi, dan karyawan akan merasa dihargai ketika dalam segala kegiatan karyawan diberikan andil sehingga dia dapat berpartisipasi.

Definisi Semangat Kerja

Menurut Siswanto dalam Yulistian dkk (tt:4), moral adalah penjelasan singkat tentang berbagai kekuatan psikologis yang terkait dengan pekerjaan yang sedang dihadapi. Moralitas juga dapat diartikan sebagai iklim atau suasana kerja dalam pelaksanaan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif.

Semangat kerja sangat penting bagi karyawan supaya bias dilihat dari segi fundamental dikegiatan tersebut dan karyawan dapat diarahkan dan fokus pada potensi dan sumber daya manusia mereka dengan menghasilkan, menghidupkan dan mempromosikan tingginya tingkat dalam

E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130
 menginginkan sesuatu, moral dapat berarti hal representasi singkat dari keunggulan berbagai psikologis dengan mendukung dalam pekerjaan mereka.

Tentang semangat kerja secara umum, menurut para ahli ada beberapa definisi, diantaranya dari Nitisemito (2012), semangat kerja adalah semangat untuk bekerja luamayan sulit dipisahkan karena semangat dalam bekerja mempunyai pengaruh dengan signifikan terhadap semangat kerja. pekerjaan diselesaikan dengan cepat. Menurut Moekijat (2000), moralitas adalah sebagai hal yang dimampukan 2 atau lebih orang dalam bekerja dengan tekun dan koheren agar tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama. Menurut Adnyani (2008), semangat kerja adalah rasa kemauan yang dapat berpengaruh terhadap orang dalam pekerjaannya untuk menghasilkan hal hal yang lebih banyak, serta lebih baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2008), secara moral adalahh sesuatu yang diinginkan dan kesungguhan orang pada saat bekerja untuk menjadi lebih baik dan disiplin untuk mewujudkan prestasi secara maksimal dalam pekerjaan.

Dari definisi tersebut, kesimpulannya bahwa semangat dalam bekerja adalah perwujudan dari kemauan dan kesenangan seseorang dalam melakukan pekerjaan hingga apa yang dikerjakan bisa diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Dan semangat kerja juga berarti keadaan

Vol. 4, Nomor 1, November 2022

seseorang pada sebuah perusahaan yang menunjukkan semangat pada saat bekerja. Sehingga kemampuan atasan dapat terlihat dalam membangkitkan semangat kerja bawahannya akan sangat bermanfaat bagi perusahaan karena pekerjaan akan cepat selesai dan jumlah klaim, absensi dan keterlambatan karyawan akan berkurang. diminimalkan dan kemauan

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat kerja Karyawan

Ada beberapa ilmu yang mengaitkan kedua variabel tersebut, yaitu insentif dan semangat kerja, salah satunya teori Siagian (2011) yang mengemukakan penghargaan seringkali dapat dilihat bagus dalam mendongkrak semangat kerja. Sedangkan menurut Nitisemito (2012), unsur yang bisa membuat sebuah pengaruh semangat kerja dan bisa jadi pendorong untuk lebih meningkatkan keterampilan serta meningkatkan prestasi kerja. Ada satu faktor yang paling menonjol yaitu pemberian insentif. Serta pengaruh insentif terhadap semangat kerja, diungkapkan oleh Simamora Hendry (2013) insentif merupakan insentif yang di berikan secara sukarela untuk karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan keberhasilannya guna memperoleh keunggulan bersaing. Berdasarkan teori dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan dalam arti yang umum bahwa pemberian insentif sangat penting untuk diterapkan di sebuah perusahaan karena

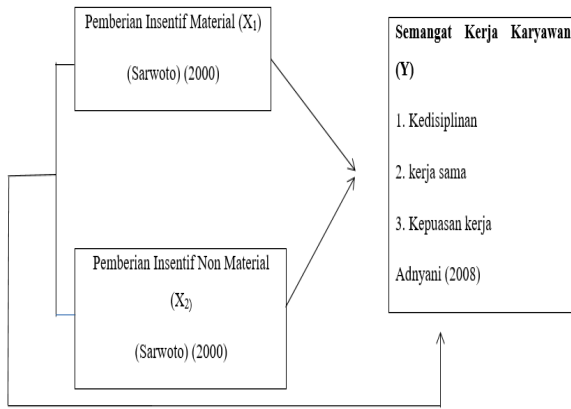
E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130

secara tidak langsung mempengaruhi karyawan sehingga semangat kerja mereka lebih tinggi. Oleh karena itu, pemimpin harus memperhatikan dan memahami bawahan agar setiap bawahan dapat dipimpin.

KERANGKA KONSEPTUAL

Penghargaan insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan oleh manajemen sebagai rasa simpati atau partisipasi, dengan memberikan upah atau gaji eksternal kepada kinerja dan kontribusi karyawan sehingga semangat kerja tinggi dan dapat bekerja lebih keras lagi. Didalam proses penelitian yang dilakukan ini, pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Esaputlii Prakarsa Utama di kecamatan Mallusetasi Kab. Barru. Penjelasan tersebut mengenai pemberian insentif dan semangat kerja karyawan PT. Esaputlii Prakarsa Utama di kecamatan Mallusetasi kabupaten Barru.

Kerangka konseptual peneltian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dengan menggunakan sumber data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh dari obyek penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden terpilih dengan pendekatan metode analisis kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variable-variabel yang diteliti dan tentang ketergantungan variable, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variable yang diteliti (Umar, 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji analisis Regresi Berganda

Tabel 1 Hasil Pengelolaan Data SPSS

berdasarkan nilai *coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	18.387	5.233		3.513	.001
TOTAL_X 1	.472	.152	.295	3.112	.003
TOTAL_X 2	.465	.110	.400	4.212	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel tersebut diatas terbentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18.387 + 0,472 X_1 + 0,465 X_2 + e$$

Persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan lebih jauh sebagai berikut :

- a. Konstanta 18.387, berarti tanpa adanya perubahan dari variabel X_1 dan X_2 , maka konstanta dari Y adalah 18.387
- b. Jika variabel X_1 meningkat satu satuan dengan asumsi variabel X_2 dan konstanta tetap maka variabel Y meningkat sebesar 4,472
- c. Jika variabel X_2 meningkat satu satuan dengan asumsi X_1 dan konstanta tetap maka variabel Y meningkat sebesar 0,465

Uji T

Untuk uji T atau pengujian hipotesis ini digunakan untuk mencari tahu ada ataukah tidak adanya hubungan antara variabel secara individual (parsial) antara variabel bebas maupun variabel terikat (Suliyanto,2011:18), dalam penelitian ini hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat di tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 2. Uji T

UJI(T) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.387	5.233		3.513	.001
	TOTAL_X 1	.472	.152	.295	3.112	.003
	TOTAL_X 2	.465	.110	.400	4.212	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Tabel 3 Hasil Uji F

1. Berdasarkan dari tabel *Coefficients* terlihat bahwa : Pengaruh dari variabel Insentif material (X1) dapat dilihat nilai $t=3.112$ lebih besar dari T_{tabel} 1.664 dengan signifikansi 0.003 yang berarti lebih kecil dari 0.05, sehingga dikatakan bahwa variabel insentif material (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y).
2. Pengaruh variabel insentif non material (X2) bisa dilihat dari nilai $t=4.212$ lebih besar dari T_{tabel} 1.664 dengan nilai signifikasni 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat diketahui pengaruh insentif non material (X2) terhadap semangat kerja (Y) adalah positif dan signifikan.

Uji F

Uji statistic F mengukur *goodness of fit*, yakni ketepatan fungsi regresi sampel dalam mengestimasi nilai sebenarnya. Ketika nilai signifikansinya $F < 0,05$ maka model regresi bisa dipakai, guna memperkirakan variable bebas. Nilai signifikansi F dapat dilihat dari tabe *Anova* berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	439.578	2	219.789	17.788	.000 ^b
	Residual	1013.198	82	12.356		
	Total	1452.776	84			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Hasil Pengolahan Data untuk hasil *ANOVA* Berdasarkan tabel *Anova* tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F adalah 0,000 lebih kecil dari 0.05, hingga bisa dikatakan secara bersama-sama semua variable bebas berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Pemberian Insentif Material (X1) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan dari tabel *Coefficients* terlihat bahwa: Pengaruh dari variabel Insentif material (X1) dapat dilihat nilai $t=3.112$ dengan signifikansi 0.003, akibatnya dikatakan bahwa variabel insentif material (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y).

Pengaruh Pemberian Insentif Non Material (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan dari tabel *Coefficients* terlihat bahwa: pengaruh variabel insentif non material (X2) bisa dilihat dari nilai $t = 4.212$ dengan nilai signifikasni 0.000, sehingga dapat diketahui pengaruh insentif non material (X2) terhadap semangat kerja (Y) adalah positif dan signifikan. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel

Vol. 4, Nomor 1, November 2022

insentif non material memberikan pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

Pengaruh Pemberian Insentif Material (X₁) dan Insentif Non Material (X₂) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan hasil nilai F hitung antara variable insentif material dan insentif non material terhadap semangat kerja dengan nilai sebanyak 17.788 yang berarti bahwa secara simultan seluruh variable bebas berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olahan data dan pembahasan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Insentif material berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.
2. Insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.
3. Insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Esaputlii Prakarsa Utama Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130**DAFTAR PUSTAKA**

- Adnyani, LG 2008. *Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Anita .2015.*Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Crude Palm Oil (Kasus Pada Produksi PT. Tunggul Yunus Estate Kabupaten Kampar)*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Riau.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Darsono .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Nusantara Counsuling* . Jakarta Dapertemen.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hendry Simamora.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Koontz, Harold .2012. *Manajemen* . Jilid 2 Terjemahan Gunawan Hutaauruk. Erlangga. Jakarta.
- Matutina. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Gramedia Widia Sarana Indonesia. Jakarta.

- Moekijat. 2000. *Manajemen Kekaryawanan*. Alfabeta.Bandung.
- Nitisemito, A 2012. *Manajemen Personalia*. Edisi kedelapan, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nawawi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press. Jakarta.
- Nurdiana Puspita Sari .2016 *.Hubungan Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Kalimantan Timur.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Siagian, Sondang.2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*.PT Rineka Cipta.Jakarta.
- Suliyanto, 2011, *Ekonometrika Terapan:Teori dan aplikasi dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta.
- Suryaa, Atmaja .2014. *Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Fedetal Internasional Finance Pekanbaru*. Skripsi. Tidak Diterbitkan
- Umar, H. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wahid Sulaiman,2004, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus Dan Pemecahannya*, Andi, Yogyakarta.
- Yulistian, Arly Sandra, dkk. Tanpa tahun. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Orientasi, Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada karyawan BRI cabang Lamongan)*. (online).