

HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA PT. SAMASAGUNG TUNGGAL PERKASA DONGGALA

THE RELATIONSHIP BETWEEN INCENTIVE PROVISION AND WORK ENERGY AT PT. SAMASAGUNG TUNGGAL PERKASA DONGGALA

Okto Indra Saputra¹, Sirajudin², Awaludin³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palu

Email Penulis Korespondensi : oktosaputraindra00@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan pada PT. Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu, dengan menggunakan pendekatan *explanatory research*, adapun jumlah sampel sebanyak 51 orang karyawan pada PT. Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan korelasi statistik *non-parametric* korelasi rank spearman (rs) nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,664 pada tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan yang signifikan, yaitu semakin besar pemberian insentif maka karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu akan semakin bersemangat dalam bekerja. Dari hasil analisis, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu, dari hasil perhitungan nilai koefisien berada pada interval koefisien 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat.

Kata kunci: Pemberian Insentif, Semangat Kerja

PUBLISHED BY :

Alpro Publication

Address :

Jl. Karana, Kelurahan Mamboro,
Kecamatan Palu Utara - Kota Palu,
Provinsi Sulawesi Tengah.

Email :

admin@journal.alpropulation.com

Phone :

0822 9360 5971



Abstract

This study aims to determine the relationship between incentives and employee morale at PT. Samasagung Tunggal Perkasa, Palu Branch. Using an explanatory research approach, the sample size was 51 employees at PT. Samasagung Tunggal Perkasa, Palu Branch. Data collection was conducted using a questionnaire. The results of calculations using the non-parametric Spearman rank correlation (rs) showed a correlation coefficient (R) of 0.664 at a significance level of 0.000 < 0.05, indicating a significant relationship. The greater the incentives provided, the more enthusiastic the employees at PT. Samasagung Tunggal Perkasa, Palu Branch, will be. The analysis shows a strong relationship between incentives and employee morale at PT. Samasagung Tunggal Perkasa, Palu Branch. The coefficient value is in the range of 0.600-0.799, indicating a strong relationship.

Keywords: Incentives, Work Morale

PENDAHULUAN

Banyak hal yang menghalangi seorang karyawan mencapai kinerja tinggi. Maka dengan demikian diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Untuk mencapai semangat kerja yang tinggi tersebut, maka manajemen organisasi harus mempunyai strategi didalam mewujudkan sumber daya manusia yang yang dapat mewujudkan tujuan organisasi, Pemberian insentif adalah salah satu strategi yang dilakukan oleh organisasi agar dapat memberi rangsangan kepada sumber daya manusia dalam organisasi untuk bekerja lebih optimal. Pemberian insentif dapat memberi rangsangan kepada para karyawan agar meningkatkan produktifitas kerja sehingga akan memberikan dampak yang positif dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dan kelangsungan organisasi.

Di sisi lain, banyak perusahaan yang tidak berhasil mencapai tujuannya karena tidak dapat mengatur dan memotivasi karyawannya, sehingga menyebabkan rendahnya semangat kerja, meningginya tingkat absensi kerja, menurunnya jumlah produksi dan meningkatnya *turn over* karyawan di perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menerapkan suatu sistem insentif yang layak dan adil, baik untuk kepentingan karyawan, maupun untuk kepentingan perusahaan.

PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi pengiriman barang. Adapun jenis-jenis Insentif yang diberikan di PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu adalah sebagai berikut :

1. Komisi; komisi yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif untuk karyawan atas setiap transaksi
2. Transaksi jasa dengan pelanggan PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu
3. Lembur ; Lembur yang dimaksud adalah kerja yang dilakukan diluar jam kerja, dimana setiap

jamnya akan mendapat uang tambahan.

4. Bonus Portarget ; Bonus Portarget adalah adanya pemberian insentif yang diberikan kepada setiap karyawan yang telah mencapai pekerjaan diluar target yang telah di bebankan oleh karyawan.
5. Bonus Kehadiran ; Bonus Kehadiran yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan yang rajin hadir untuk masuk kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang akhirnya hasil penelitian tersebut disusun dalam sebuah proposal yang berjudul :“Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu”.

Kajian Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena merupakan sumber yang paling penting dari pada sumber daya lainnya. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dapat juga diartikan, orang-orang yang melaksanakan tugasnya dalam suatu organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi non-bisnis yang sering disebut dengan sumber daya manusia. Istilah tersebut pada intinya sama yaitu orang yang bekerja atau mengabdikan sebagian waktu dan tenaganya untuk organisasi. (Yuan Badrianto, dkk, 2021 : 2)

2. Pengertian Pemberian insentif

Galaxy Mustofa (2017: 139) Insentif merupakan kompensasi khusus yang diberikan perusahaan/organisasi kepada karyawan diluar gaji atau upah utamanya menurut Samsudin insentif adalah pemberian upah atau gaji yang berbeda bukan didasarkan pada jabatannya namun karena perbedaan prestasi kerja Tujuan insentif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

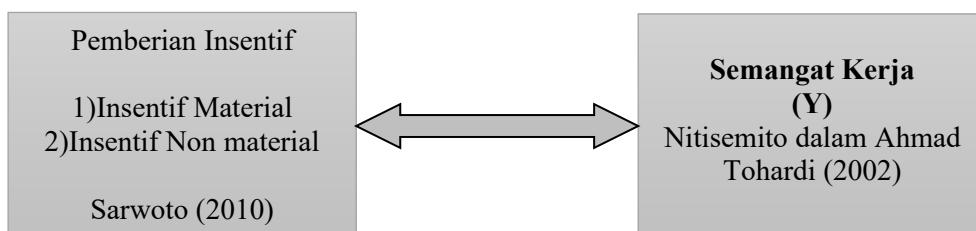
Shafira Yefina (2015: 2) menjelaskan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang ia hasilkan akan semakin baik dan demikian pula sebaliknya. Produktivitas karyawan akan meningkat apabila ia memiliki motivasi yang tinggi pula. Apabila perusahaan ingin mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan, maka pemimpin sebaiknya mampu melakukan upaya yang akan menaikkan motivasi kerja yang ada dalam diri karyaan. Salah satu hal yang dapat memicu kenaikan motivasi kerja karyawan adalah melalui pemberian insentif baik insentif material maupun insentif non material. Melalui pemberian insentif yang bertujuan untuk menimbulkan motivasi kerja yang tinggi, maka terdapat timbal balik yang diharapkan oleh perusahaan adalah kinerja terbaik yang mampu diberikan oleh tiap karyawan.

3. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Menurut Nitisemito (2012) semangat kerja merupakan gairah kerja dan semangat yang sangat sulit untuk dipisah-pisahkan karena semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap gairah kerja yang dilakukan diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan baik. Sedangkan manurut Hasibuan dalam Fitria Damayanti (2015:40) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah yang menjadi tujuan dari penelitian, serta landasan teori dan kajian penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas mengenai pemberian insentif dan semangat kerja pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu, maka dapatlah digambarkan kerangka berpikir dari penelitian ini, sebagaimana berikut :



Kerangka Pikir Penelitian

Maka adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa ada hubungan yang signifikan, pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu.
2. Diduga bahwa terdapat hubungan yang kuat pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu.

METODE

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Adapun jenis penelitian ini berdasarkan tujuannya termasuk jenis penelitian terapan karena bertujuan untuk menerapkan, menguji serta mengevaluasi kemampuan teori-teori yang terkait pada pemberian insentif serta semangat kerja guna untuk memecahkan masalah-masalah praktis yang terdapat pada Ekspedisi PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu. Adapun jenis penelitian ini berdasarkan tingkat kealamian natural setting termasuk jenis penelitian survey karena peneliti mendapatkan data

dari tempat yang alamiah pada Ekspedisi PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu dengan melakukan perlakuan berupa pemberian kuesioner dalam pengumpulan data peneitian.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi penelitian ini ialah keseluruhan karyawan Ekspedisi PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu berjumlah 51 orang karyawan yang terdiri dari karyawan kantor dan karyawan Lapangan. Sampel pada peneitian ini adalah sampling jenuh yaitu metode penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dengan demikian semua karyawan pada ekspedisi PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu sebanyak 51 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menganalisis data yang dihasilkan dalam penelitian antara kedua variabel, dengan menggunakan ukuran korelasi statistik non-parametric yaitu korelasi rank spearman (rs). Analisis korelasi Spearman digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Uji statistik koefisien korelasi rank spearman jika tidak ditemukan data kembar (sama) :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{N^3 - N}$$

Uji statistik koefisien korelasi rank spearman jika ditemukan data kembar (sama) :

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Menurut Sugiyono (2009:231) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Terhadap Koefesien Korelasi

Interval koefesien	Tingkat hubungan
0,000 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2009:231)

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan

sebagai berikut:

- Jika nilai $r > 0$ artinya ada hubungan yang positif.
- Jika nilai $r < 0$ artinya ada hubungan yang negatif.
- Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$ artinya ada hubungan yang sempurna.

HASIL

1. Hasil Perhitungan Dengan Program SPSS

Untuk melihat hubungan Pemberian insentif (X) terhadap Semangat kerja (Y) pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Palu digunakan analisis korelasi statistik non-parametric yaitu korelasi rank spearman (rs), dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 (*Statistical Problem Service Solution*), maka hasil pengolahan data adalah seperti yang terlihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Pengolahan Nonparametric Correlations Spearman's rho Correlations

		Pemberian_insentif	Semangat_kerja
Spearman's rho	Pemberian_insentif Correlation	1.000	.664**
	Coefficient	.	.000
	Sig. (2-tailed)		
	N	51	51
Semangat_kerja	Correlation	.664**	1.000
	Coefficient	.	.
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	51	51

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi *Spearman* sebesar 0,664 dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan adanya hubungan yang **Kuat** antara variabel Pemberian insentif (X), dengan variabel Semangat kerja (Y), adapun interval koefisien berada pada nilai **0,60 – 0,799 Sugiyono (2009:231)**. Artinya bahwa berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 (*Statistical Problem Service Solution*), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel Pemberian insentif (X), dengan variabel Semangat kerja (Y) karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Palu.

2. Uji Korelasi Rank Spearman

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 (*Statistical Problem Service Solution*) tersebut, maka perlu dilakukan pengujian dengan melakukan perhitungan sesuai persamaan Uji statistik koefisien korelasi rank spearman, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

Berdasarkan ketentuan rumus tersebut di atas, maka perlu dilakukan penyusunan ranking untuk menentukan nilai $\sum X^2$, $\sum Y^2$, dan $\sum d_i^2$. Penyusunan ranking didasarkan pada skor jawaban responden mengenai pernyataan kuesioner variable pemberian insentif (X) dan variable semangat kerja (Y), dimana pemberian ranking berdasarkan skor tertinggi, maka langkah awal dimulai dari menghitung untuk menentukan nilai $\sum d_i^2$, adapun nilai $\sum d_i^2$ sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3. Rank Spearman Variabel Pemberian Insentif (X) dan Semangat Kerja (Y)

No.	SKOR		RANKING		d_i	d_i^2
	Responden	X	Y	X	Y	
1	28	20	46,5	28,5	18	324
2	47	26	2	2	0	0
3	36	21	25,5	22	3,5	12,25
4	47	24	2	8	-6	36
5	37	17	21,5	47,5	-26	676
6	26	14	50	50	0	0
7	40	21	10	22	-12	144
8	35	19	29,5	35,5	-6	36
9	35	20	29,5	28,5	1	1
10	32	18	39	43	-4	16
11	31	18	43	43	0	0
12	28	16	46,5	49	-2,5	6,25
13	40	23	10	14,5	-4,5	20,25
14	42	24	4,5	8	-3,5	12,25
15	40	19	10	35,5	-25,5	650,25
16	36	18	25,5	43	-17,5	306,25
17	37	21	21,5	22	-0,5	0,25
18	39	25	15,5	3,5	12	144
19	37	23	21,5	14,5	7	49

20	27	17	48,5	47,5	1	1
21	40	19	10	35,5	-25,5	650,25
22	40	18	10	43	-33	1089
23	39	24	15,5	8	7,5	56,25
24	32	20	39	28,5	10,5	110,25
25	41	24	6	8	-2	4
26	47	28	2	1	1	1
27	35	21	29,5	22	7,5	56,25
28	34	21	33,5	22	11,5	132,25
29	40	23	10	14,5	-4,5	20,25
30	42	24	4,5	8	-3,5	12,25
31	31	19	43	35,5	7,5	56,25
32	31	20	43	28,5	14,5	210,25
33	33	21	36	22	14	196
34	36	23	25,5	14,5	11	121
35	34	19	33,5	35,5	-2	4
36	39	23	15,5	14,5	1	1
37	19	13	51	51	0	0
38	30	19	45	35,5	9,5	90,25
39	34	20	33,5	28,5	5	25
40	34	21	33,5	22	11,5	132,25
41	38	24	18,5	8	10,5	110,25
42	27	19	48,5	35,5	13	169
43	32	20	39	28,5	10,5	110,25
44	38	18	18,5	43	-24,5	600,25
45	39	19	15,5	35,5	-20	400
46	40	25	10	3,5	6,5	42,25
47	37	23	21,5	14,5	7	49
48	35	22	29,5	18	11,5	132,25
49	32	18	39	43	-4	16
50	32	18	39	43	-4	16
51	36	24	25,5	8	17,5	306,25
$\sum di^2$		7354				

Sumber: Data Primer diolah kembali, Tahun 2022

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai $\sum di^2 = 7354$, perhitungan selanjutnya yaitu menentukan $\sum X^2$ dan $\sum Y^2$, untuk mengetahui nilai $\sum X^2$ maupun $\sum Y^2$, dilakukan dengan menghitung jumlah setiap skor sama, kemudian dilakukan perhitungan dengan menggunakan persamaan : $T = \frac{t^3 - t}{12}$ sebagaimana Tabel berikut :

Tabel 4. Rank Spearman Variabel Pemberian Insentif (X)

Nomor	Skor	Rank	Jumlah	$T = \frac{t^3 - t}{12}$
1	47	2	3	2
2	42	4,5	2	0,5
3	41	6	1	0
4	40	10	7	28
5	39	15,5	4	5
6	38	18,5	2	0,5
7	37	21,5	4	5
8	36	25,5	4	5
9	35	29,5	4	5
10	34	33,5	4	5
11	33	36	1	0
12	32	39	5	10
13	31	43	3	2
14	30	45	1	0
15	28	46,5	4	5
16	26	50	1	0
17	19	51	1	0
$\sum T_x$		73		

Berdasarkan Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa dari 51 jumlah responden, setelah dilakukan pengelompokan untuk setiap skor yang sama, maka terdapat 17 himpunan, sehingga $\sum T_x = 73$, sedangkan untuk menentukan nilai $\sum X^2$, menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum X^2 = \frac{51^3 - 51}{12} - 73$$

$$\sum X^2 = \frac{132651 - 51}{12} - 73$$

$$\sum X^2 = 11050 - 73$$

$$\sum X^2 = 10977$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka diketahui nilai $\sum X^2 = 10977$, adapun untuk $\sum Y^2$, dilakukan dengan menghitung jumlah setiap skor sama, kemudian dilakukan perhitungan dengan menggunakan persamaan : $T = \frac{t^3 - t}{12}$ sebagaimana Tabel berikut:

Tabel 5. Rank Spearman Variabel Semangat Kerja (Y)

Nomor	Skor	Rank	Jumlah	$T = \frac{t^3 - t}{12}$
1	28	1	1	0
2	26	2	1	0
3	25	3,5	2	0,5
4	24	8	7	28
5	23	14,5	6	17,5
6	22	18	1	0
7	21	22	7	28
8	20	28,5	6	17,5
9	19	35,5	8	42
10	18	43	7	28
11	17	47,5	2	0,5
12	16	49	1	0
13	14	50	1	0
14	13	51	1	0
$\sum T_Y$		162		

Sumber: Data Primer diolah kembali, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 5.9 di atas, menunjukkan bahwa dari 51 jumlah responden, setelah dilakukan pengelompokan untuk setiap skor yang sama, maka terdapat 17 himpunan, sehingga $\sum T_Y = 162$, sedangkan untuk mengetahui nilai $\sum Y^2$, menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_Y$$

$$\sum Y^2 = \frac{51^3 - 51}{12} - 162$$

$$\sum Y^2 = \frac{132651 - 51}{12} - 162$$

$$\sum Y^2 = 11050 - 162$$

$$\sum Y^2 = 10888$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka diketahui nilai $\sum Y^2 = 10888$. Dengan demikian maka dapat dilakukan perhitungan korelasi rank spearman dengan persamaan : $r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$

Dari perhitungan sebelumnya diketahui :

$$\sum X^2 = 10977$$

$$\sum Y^2 = 10888$$

$$\sum d_i^2 = 7354$$

Dengan demikian dapat dihitung nilai korelasi rank spearman variable pemberian insentif (X) dengan variable semangat kerja (Y), sebagai berikut :

$$r_s = \frac{10977 + 10888 - 7354}{2\sqrt{10977 \times 10888}}$$

$$r_s = \frac{14511}{2\sqrt{119517576}}$$

$$r_s = \frac{14511}{2\sqrt{10932,41}}$$

$$r_s = \frac{14511}{21865}$$

$$r_s = 0,664$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan persamaan korelasi rank spearman menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara hasil uji menggunakan bantuan program SPSS 16.0 (*Statistical Problem Service Solution*) dengan uji rank spearman menggunakan persamaan, dengan hasil uji bahwa terdapat hubungan antara variable pemberian insentif (X) dengan variable semangat kerja (Y) dengan nilai koefisien korelasi spearman sebesar 0,664 berada pada tingkat hubungan yang kuat.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji korelasi rank spearman, maka dapat dilakukan uji hipotesis dari penelitian ini, sebagaimana berikut :

- Diduga bahwa ada hubungan yang signifikan, pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu.

Untuk hipotesis pertama tersebut, berdasarkan hasil uji korelasi rank spearman, menunjukkan bahwa terdapat hubungan pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu, dengan nilai koefisien sebesar 0,664, pada tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan yang signifikan, yaitu semakin besar pemberian insentif maka karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu akan semakin bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian hipotesis pertama dari penelitian ini diterima kebenarannya.

- Diduga bahwa terdapat hubungan yang kuat pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu.

Hipotesis kedua, berdasarkan hasil uji korelasi rank spearman, nilai koefisien korelasi sebesar 0,664, Menurut Sugiyono (2009:231) nilai tersebut berada pada interval

koefisien 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Artinya bahwa ada hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu. Maka dengan demikian hipotesis kedua dari penelitian ini diterima kebenarannya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil analisis data dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu. Hal ini terbukti dari hasil analisis data yang menunjukkan bahwa r_s empiris $>$ r_s tabel, yang artinya hipotesis diterima.

Dalam penelitian ini pemberian insentif yang dimaksud adalah insentif dalam bentuk material dan non material. Yang bertujuan untuk memaksimalkan kerja dan untuk membangkitkan semangat kerja karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu dari hasil analisis memerlukan baik berupa insentif material maupun non material.

Semangat kerja dapat dilihat dari karakteristik karyawan diantaranya kepuasan kerja karyawan, kerjasama, dan disiplin kerja (Adnyani, 2008). Sedangkan cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan menurut Nitisemito yang dikutip Ahmad Tohardi (2012:420) yaitu : Gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, perlu menciptakan suasana santai, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, perasaan aman dan masa depan maupun fasilitas yang memadai, dari analisis terhadap hasil penelitian menunjukkan bahwa cara-cara tersebut memiliki hubungan yang erat dengan pemberian insentif karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu. Artinya bahwa pemberian insentif baik material maupun non material, merupakan bagian penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu, sebagaimana diungkapkan oleh Simamora (2004:544) bahwa insentif adalah sebagai suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi guna mencapai keunggulan kompetitif. Hal yang serupa juga diungkapkan oleh Siagian (2011:27) bahwa sistem insentif sering dipandang menarik untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian insentif penting bagi kelangsungan hidup sebuah instansi maupun perusahaan. Agar semangat kerja yang tinggi dimiliki oleh pegawai atau karyawan maka pimpinan harus senantiasa mengamati dan memahami, sehingga masing-masing bawahannya dapat diarahkan bila perlu perilaku bawahan diarahkan sesuai dengan norma, keinginan dan tujuan instansi. Dengan demikian bahwa tinggi rendahnya semangat kerja pegawai memiliki hubungan dengan tinggi rendahnya pemberian insentif. Teori insentif dengan semangat kerja, upaya meningkatkan semangat kerja adalah dengan pemberian insentif yang terarah. Pemberian insentif merupakan daya perangsang yang kuat untuk meningkatkan semangat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian mengenai hubungan pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan pada PT. Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu, maka dapat disimpulkan :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan korelasi statistik *non-parametric* korelasi rank spearman (rs) nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,664 pada tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan yang signifikan, yaitu semakin besar pemberian insentif maka karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu akan semakin bersemangat dalam bekerja.
2. Dari hasil analisis, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan pada PT Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu, dari hasil perhitungan nilai koefisien berada pada interval koefisien 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran-saran, untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai negeri sipil sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak Pimpinan PT. Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu, terus menerapkan pemberian insentif, serta meningkatkan penerapan sistem pemberian insentif yang tepat, sebab dengan penerapan sistem insentif yang tepat, tidak hanya dapat meningkatkan semangat kerja tetapi juga tidak merugikan perusahaan bahkan meningkatkan kinerja perusahaan yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan.
2. Hendaknya pihak Pimpinan PT. Samasagung Tunggal Perkasa Cabang Palu, perlu memperhatikan karyawan yang bekerja lembur secara rutin, agar dapat mengajukan cuti harian, sebab dari jawaban responden memiliki nilai paling rendah, yang artinya bahwa karyawan tidak mendapatkan perhatian khusus bagi mereka yang bekerja lembur secara rutin, setidaknya perlu adanya cuti harian.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif memiliki hubungan yang kuat, maka bagi penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya melakukan penelitian lebih dalam mengenai sistem pemberian insentif yang tepat, misalnya dengan menggunakan dimensi variabel insentif (insentif material dan non-material) serta melakukan pengujian terhadap pengaruh insentif terhadap semangat kerja, karena dengan semakin tepat pemberian insentif kepada

karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerja, dan hal tersebut akan berpengaruh baik juga bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, Dewi. 2008. *Membina semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan*. Bulletin studi ekonomi volume 13. Denpasar :Universitas Udayana.
- Fitria Damayanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja. *E-Jurnal Investasi Fakultas Ekonomi Unwir*. Vol. 1 No. 1 Hal. 36-53.
- Galaxy Mustofa. 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 7 No. 02. Edisi Oktober 2017.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Nitisemito, A 2012. *Manajemen Personalia*. Edisi kedelapan, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Shafira Yefina, 2015. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 2 No. 1 Februari. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Blitar).
- Sondang P, Siagian. 2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. Statistik Untuk Penelitian. Bandung : Tarsito
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Yuan Badrianto, Muhamad Eksan. Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 4 No 2, Juni2021E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259.