



**PENGARUH PEMBERIAN REWARD, INSENTIF DAN
TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT. PNM (PERMODALAN NASIONAL
MANDIRI) BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

KIKI WULANDARI
NPM : 1715310750

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : KIKI WULANDARI
NPM : 1715310750
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN REWARD,
INSENTIF DAN TUNJANGAN
KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA PT. PNM
(PERMODALAN NASIONAL MANDIRI)
BINJAI

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP. S.E., M.SI)

DEKAN



(DR.ONNY MEDALINE, S.H, M.KN)

PEMBIMBING I

(DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT. S.E., M.M)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : KIKI WULANDARI
NPM : 1715310750
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN REWARD,
INSENTIF DAN TUNJANGAN
KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA PT. PNM
(PERMODALAN NASIONAL MANDIRI)
BINJAI

MEDAN, PEBRUARI 2021

KETUA,

(M. DHARMA T. PUTRA NST, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(RAHMAD HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(SLAMET WIDODO, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Kiki Wulandari
NPM : 1715310750
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Reward, Insentif Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Maret



(Kiki Wulandari)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : KIKI WULANDARI
Tempat / Tanggal Lahir : Kampung Tempel / 23-12-1996
NPM : 1715310750
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : LINGKUNGAN KAMPUNG TEMPEL KEC
BAHOROK KAB LANGKAT

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 20 Mei 2021

Yang membuat pernyataan



KIKI WULANDARI



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : KIKI WULANDARI
 Tempat/Tgl. Lahir : KAMPUNG TEMPEL / 23 Desember 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310750
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.34
 Nomor Hp : 085263882705

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH PEMBERIAN REWARD, INSENTIF DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PNM (PERMODALAN NASIONAL MANDIRI) BINJAI

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



Medan, 19 Oktober 2020

Pemohon,

(Kiki Wulandari)

Tanggal :
 Disahkan oleh :

 (Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr. Muhammad Toiyb Daulay, SE, MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Rahmat Hidayat, SE, MM)

No. Dokumen: FM-LIPB-18-02 Revisi: 0 Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : KIKI WULANDARI
 NPM : 1715310750
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Reward, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
3 Januari 2021	lanjut....seminar	Disetujui	
3 Januari 2021	cek salah ketik ...nama saya masih salah	Revisi	
3 Januari 2021	acc	Disetujui	
5 Februari 2021	ada kendala? kenapa belum lanjut?	Revisi	
12 Maret 2021	ACC	Disetujui	
16 Juni 2021	ACC Jilid	Disetujui	

Medan, 02 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Rahmat Hidayat, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 P.O. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : KIKI WULANDARI
NPM : 1715310750
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr.Muhamad Toyib Dauley, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Reward, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.*PNM/ (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
13 Januari 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
09 Maret 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
04 Juli 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 04 Juli 2021

Dosen Pembimbing,



Dr.Muhamad Toyib Dauley, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU
LEMBAGA PENJAJAN MUTU UNIVERSITAS
UNPAB
EROPA PEMBANGUNAN PALEMBANG
Piusi Murnanti Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------


**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4194/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: KIKI WULANDARI
: 1715310750
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Fakultas : Manajemen

Sejak tanggal 21 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus mendaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 21 Mei 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UPT. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
: 01
Tanggal : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 02 Juli 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KIKI WULANDARI
 Tempat/Tgl. Lahir : Kampung Tempel / 23 Desember 1996
 Nama Orang Tua : YUSLAN
 N. P. M : 1715310750
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085263882705
 Alamat : Kp tempel kecamatan bahorok

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Pemberian Reward, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjaf, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



KIKI WULANDARI
 1715310750

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 5/3/2021 11:42:01 AM

Analyzed document: KIKI WULANDARI_1715310750_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

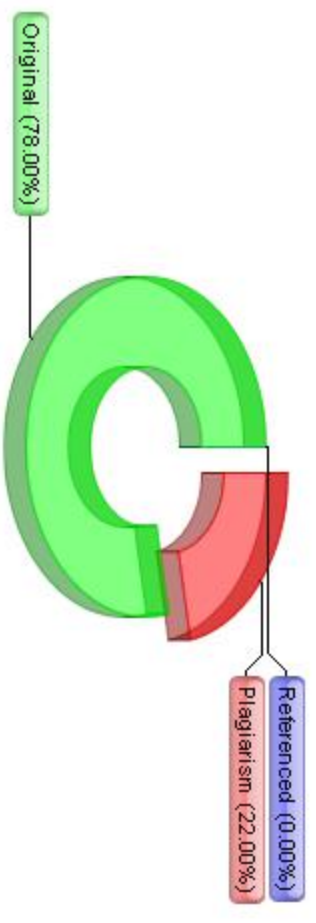
[?](#) Comparison Preset: Rewrite [?](#) Detected language:

[?](#) Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

[?](#) Relation chart:



[?](#) Distribution graph:



[?](#) Top sources of plagiarism: 39

Windows taskbar and desktop environment showing various application icons (Internet Explorer, File Explorer, Google Chrome, etc.) and system tray information (11:45 AM, 5/3/2021).

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Reward, Insentif Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai.” Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 80 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Reward nilai t hitung $4.227 < t$ tabel 1.665 dengan signifikan $0,015 < 0,050$, artinya secara parsial Reward berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif nilai t hitung $1.826 > t$ tabel 1.665 dengan signifikan $0,072 > 0,050$, artinya secara parsial variabel insentif berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan Kesejahteraan nilai t hitung $2.728 > t$ tabel 1.665 dengan signifikan $0,008 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 47.127 dengan tingkat signifikan $0,00$. Karena $F_{hitung} 47.127 > F_{tabel} 2,72$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa *Reward*, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Sedangkan besarnya *adjusted R square* sebesar 0.637 atau 63.7% variasi Semangat Kerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen *Reward*, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan sedangkan sisanya $34,3\%$ ($100\% - 95.3\% = 34.3\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

Kata Kunci : *Reward*, Insentif, Tunjangan Kesejahteraan dan Semangat Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Research with the title "The Effect of Rewards, Incentives and Welfare Benefits on Morale of Employees at PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai. " The research approach used is quantitative, this study uses a questionnaire as a means of collecting data which is distributed to 80 employees. The results showed that the variable reward value t count 4.227 < t table 1.665 with a significant 0.015 < 0.050, meaning that partially reward has a positive and significant effect on employee morale. The results showed that the incentive variable t count was 1.826 > t table 1.665 with a significant 0.072 > 0.050, meaning that partially the incentive variable had a positive but insignificant effect on employee morale. The results showed that the welfare allowance t count value of 2.728 > t table 1.665 with a significant 0.008 < 0.050, meaning that partially the Welfare Allowance variable has a positive and significant effect on employee morale. The results showed that the calculated F value was 47,127 with a significant level of 0.00. Because F counts 47,127 > F table 2.72 and the significant probability is much smaller than 0.05, namely 0.000 < 0.05, the regression model can be said that rewards, incentives and welfare benefits simultaneously have a positive and significant effect on employee morale. Meanwhile, the adjusted R square is 0.637 or 63.7% of the variation in employee morale which can be explained by the independent variable reward, incentives and welfare benefits, while the remaining 34.3% (100% - 65.7% = 34.3%) can be explained by other independent variables.

Keywords: Rewards, Incentives, Welfare Benefits and Employee Morale.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian tugas akhir. Shlawat dan salam kepada Rasullulah SAW sebagai panutan dalam menerangi jalan kehidupan. Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah Swt yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: ***Pengaruh Pemberian Reward, Insentif Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai.***

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibuk Dr.Onny Medaline,SH.,M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.

5. Bapak Rahmad Hidayat, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
7. Pimpinan PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai. khususnya pada bagian rekam medic yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas ilmiah penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semuanya, Aamiin.

Medan, Maret 2021

Penulis

(Kiki Wulandari)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. Semangat Kerja	11
2. <i>Reward</i>	20
3. Insentif.....	30
4. Tunjangan Kesejahteraan	34
B. Penelitian Sebelumnya	38
C. Kerangka Konseptual	39
D. Hipotesis	42
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitan	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data	45
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	49
F. Teknik Analisis Data.....	49

BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	55
1. Sejarah PT Permodalan Nasional Madani (Persero).....	55
2. Visi & Misi PNM.....	56
3. Bidang Bisnis PNM	56
4. Penyajian Data	57
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	73
6. Teknik Analisis Data.....	75
7. Persamaan Regresi Linier Berganda	78
8. Pengujian Hipotesis.....	78
B. Pembahasan Hasil Penelitian	78
1. Pengaruh Reward Terhadap Semangat Kerja Karyawan	83
2. Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan	83
3. Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan	84
4. Pengaruh Reward, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan	85

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	86
B. Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Menurunnya semangat kerja yang disebabkan oleh pemberian <i>reward</i>4
Tabel 1.2	Indikasi menurunnya semangat kerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai berdasarkan pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu38
Tabel 3.1	Jadwal Waktu Penelitian44
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian46
Tabel 4.1	Hasil Distribusi Variabel Reward (X1.1)57
Tabel 4.2	Hasil Distribusi Variabel Reward (X1.2)58
Tabel 4.3	Hasil Distribusi Variabel Reward (X1.3)58
Tabel 4.4	Hasil Distribusi Variabel Reward (X1.4)59
Tabel 4.5	Hasil Distribusi Variabel Reward (X1.5)59
Tabel 4.6	Hasil Distribusi Variabel Reward (X1.6)60
Tabel 4.7	Hasil Distribusi Variabel Reward (X1.7)60
Tabel 4.8	Hasil Distribusi Variabel Reward (X1.8)61
Tabel 4.9	Hasil Distribusi Variabel Insentif (X2.1).....61
Tabel 4.10	Hasil Distribusi Variabel Insentif (X2.2).....62
Tabel 4.11	Hasil Distribusi Variabel Insentif (X2.3).....62
Tabel 4.12	Hasil Distribusi Variabel Insentif (X2.4).....63
Tabel 4.13	Hasil Distribusi Variabel Insentif (X2.5).....63
Tabel 4.14	Hasil Distribusi Variabel Insentif (X2.6).....64
Tabel 4.15	Hasil Distribusi Variabel Insentif (X2.7).....64
Tabel 4.16	Hasil Distribusi Variabel Insentif (X2.8).....65
Tabel 4.17	Hasil Distribusi Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X3.1)65
Tabel 4.18	Hasil Distribusi Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X3.2)66
Tabel 4.19	Hasil Distribusi Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X3.3)66
Tabel 4.20	Hasil Distribusi Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X3.4)67
Tabel 4.21	Hasil Distribusi Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X3.5)67
Tabel 4.22	Hasil Distribusi Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X3.6)68

Tabel 4.23	Hasil Distribusi Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X3.7)	68
Tabel 4.24	Hasil Distribusi Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X3.8)	69
Tabel 4.25	Hasil Distribusi Variabel Semangat Kerja (Y.1)	69
Tabel 4.26	Hasil Distribusi Variabel Semangat Kerja (Y.2)	70
Tabel 4.27	Hasil Distribusi Variabel Semangat Kerja (Y.3)	70
Tabel 4.28	Hasil Distribusi Variabel Semangat Kerja (Y.4)	71
Tabel 4.29	Hasil Distribusi Variabel Semangat Kerja (Y.5)	71
Tabel 4.30	Hasil Distribusi Variabel Semangat Kerja (Y.6)	72
Tabel 4.31	Hasil Distribusi Variabel Semangat Kerja (Y.7)	72
Tabel 4.32	Hasil Distribusi Variabel Semangat Kerja (Y.8)	73
Tabel 4.33	Hasil Uji Validitas	73
Tabel 4.34	Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4.35	Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.36	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.37	Hasil Uji F.....	79
Tabel 4.38	Hasil Uji-t	80
Tabel 4.39	Hasil Uji Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4.1 Uji Normalitas	76
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, maka semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha yaitu salah satunya dalam sektor industri. Perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya. Organisasi diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil.

Kekeliruan dalam menerapkan sistem penghargaan dan hukuman akan berakibat tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun organisasi.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* merupakan salah satu alat pengendalian terpenting yang digunakan perusahaan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh perusahaan.

Salah satu usaha perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan para tenaga kerjanya, adalah dengan memberikan insentif. Hal itu merupakan factor yang paling penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Perusahaan dapat mengatur tentang pemberian insentif secara tepat. Pengaruh insentif merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusiannya. Agar tenaga kerja dapat dipekerjakan secara efektif dan efisien dalam suatu perusahaan, maka perusahaan perlu mengenal, mengetahui serta memperhatikan tingkah laku karyawannya dan harus mengarahkannya sesuai dengan yang direncanakan.

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerjasama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti produktivitas yang rendah, perpindahan karyawan dan tingkat

absensi yang tinggi. Jadi dengan pemberian insentif ini perusahaan mengharapkan dapat menciptakan dan meningkatkan semangat kerja karyawannya, sehingga mereka dapat memberikan hasil kearah tercapainya tujuan perusahaan.

Tunjangan Kesejahteraan berkaitan langsung dengan prestasi karyawan, dan dapat diberikan berupa kompensasi, seperti uang transport, uang makan, uang pensiun, tunjangan hari raya, uang jabatan, uang saku, bonus, uang pendidikan, uang pengobatan, pakaian dinas, uang cuti, dan uang kematian. Sedangkan kesejahteraan karyawan secara non material dapat berupa pemberian fasilitas dan pelayanan bagi keryawan seperti fasilitas yang di sediakan oleh pihak perusahaan, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa program kesejahteraan terdiri dari dua komponen utama yaitu : kompensasi yang berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan serta kompensasi yang tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan tetapi diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang dipandang sebagai penghasilan tambahan.

Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan (*credibility, commitment dan character*).

Objek penelitian ini dilakukan di PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai yang merupakan salah satu badan usaha jasa keuangan yang penyelenggaraan jasa pembiayaan dan jasa manajemen, sebagai bagian dari penerapan strategi pemerintah untuk memajukan UMKMK, khususnya merupakan kontribusi terhadap sektor riil, guna menunjang pertumbuhan

pengusaha-pengusaha baru yang mempunyai prospek usaha dan mampu menciptakan lapangan kerja.

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai melalui wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa sehubungan dengan adanya pemberian reward guna meningkatkan semangat kerja karyawan, peneliti menemukan adanya fenomena-fenomena yang dapat menghambat atau dapat menurunkan semangat kerja karyawan dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 1.1 Menurunnya semangat kerja yang disebabkan oleh pemberian *reward*

No.	Faktor Penyebab Menurunnya Semangat Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	%
1	Promosi Jabatan	20	35,0
2	Penghargaan	40	45,0
3	Pujian	5	5,0
4	Promosi	10	15,0
		80	100,0

Sumber : Data wawancara awal pada karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai, 2020

Responden adalah 80 karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai yang diindikasikan penurunan semangat kerja. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan semangat kerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan rata-rata 2 jawaban. Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan dan penghargaan menjadi dua faktor tertinggi. penghargaan jawaban sebesar 45% dan promosi jabatan dengan jawaban sebesar 35% sedangkan promosi dalam bidang lainnya dan pujian kepada karyawan hanya mendapatkan 15% dan 5%. Observasi dilakukan pada bulan Nopember 2020 untuk mengetahui penyebab semangat kerja yang kurang baik.

Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan.

Penelitian selanjutnya yang dapat menurunkan semangat kerja ada pada variabel insentif dan tunjangan kesejahteraan, peneliti menggabungkan kedua variabel tersebut di karenakan adanya kesamaan dalam variabel tersebut yang berhubungan dengan kompensasi financial dan kompensasi non financial, berdasarkan hasil suryel awal melalui wawancara singkat dengan karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 1.2 Indikasi menurunnya semangat kerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai berdasarkan pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan.

No.	Faktor Penyebab Menurunnya Semangat Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	%
Insentif			
1	Uang	15	25,0
2	Lingkungan kerja yang baik	5	5,0
3	Partisipasi	10	10,0
Tunjangan Kesejahteraan			
1	Tunai	30	35,0
2	T H R	10	15,0
3	Transportasi	10	10,0
Jumlah		80	100,0

Sumber : Data wawancara awal pada karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai, 2020

Responden adalah 80 karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai yang diindikasikan penurunan semangat kerja. Setiap responden diberikan

pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan semangat kerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan rata-rata 2 jawaban. Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan menjadi dua faktor tertinggi. Pemberian insentif dalam bentuk uang jawaban sebesar 25% sedangkan tunjangan kesejahteraan dalam bentuk tunai mendapatkan jawaban sebesar 3,5%. Observasi dilakukan pada bulan Nopember 2020 untuk mengetahui penyebab semangat kerja yang kurang baik.

Insentif yang diberikan kepada karyawan belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan pemberian insentif dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawanpun berbeda serta adanya keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistim yang berjalan.

Tunjangan karyawan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk dan memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pemberian reward, insentif dan tunjangan kesejahteraan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada perusahaan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Reward, Insentif Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan atas uraian tersebut di atas, serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu :

- a. Perusahaan belum mampu memberikan *reward* atau penghargaan yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan
- b. Insentif yang diterima karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan atas kinerja karyawan.
- c. Tunjangan kesejahteraan yang diterima karyawan belum memuaskan sehingga tujuan perusahaan belum maksimal disebabkan menurunnya semangat kerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada variabel pemberian *reward*, insentif dan tunjangan kesejahteraan sebagai variabel independen sedangkan semangat kerja karyawan sebagai variabel dependen serta objek penelitian hanya di lakukan di PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi dan batasan masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai

2. Apakah insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai
3. Apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai
4. Apakah *reward*, insentif dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *reward* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *reward*, insentif dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi:

a. Bagi penulis

Dengan penelitian ini, peneliti dapat menambah dan meningkatkan wawasan keilmuan terkhusus yang berkaitan dengan *reward*, insentif dan tunjangan kesejahteraan serta semangat kerja karyawan.

b. Bagi PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai sebagai bahan rekomendasi untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memperhatikan *reward*, insentif dan tunjangan kesejahteraan.

c. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya terkhusus yang mempunyai objek penelitian yang sama.

E. Keaslian Penelitian.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Rizki Yunis Hapsara (2018), Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Ar-Rahman Pajang Surakarta, sedangkan penelian yang saya lakukan ini berjudul Pengaruh Pemberian Reward, Insentif Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada:

1. **Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu Pemberian Insentif Dan Tunjangan Kesejahteraan dan 1 variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu Pemberian Reward, Insentif Dan Tunjangan Kesejahteraan dan 1 variabel terikat yaitu Semangat Kerja Karyawan.
2. **Jumlah sampel** : penelitian terdahulu berjumlah 32 karyawan sedangkan penelitian ini berjumlah 80 karyawan.
3. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
4. **Lokasi penelitian** : lokasi terdahulu di CV. Ar-Rahman Pajang Surakarta, sedangkan penelitian ini di PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, Semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan di mana kantor dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Hasibuan (2017: 94)

Moekijat (2013: 136) menjelaskan kata semangat (*morale*) itu mula-mula dipergunakan dalam kalangan militer untuk menunjukkan keadaan moral pasukan, akan tetapi sekarang mempunyai arti yang lebih luas dan dapat dirumuskan sebagai sikap bersama para pekerja terhadap satu sama lain, terhadap atasan, terhadap manajemen, atau pekerjaan.

Nitisemito (2012: 160) berpendapat bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Hasibuan (2014: 94) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sastrohadiwiryono (2013: 282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor.

Siagian (2013: 57) mengartikan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam kantor. Menurut beliau, semangat kerja dapat dilihat dari pemberian penghargaan (*reward*), kedisiplinan, pemberian insentif, target kerja, gairah kerja serta tunjangan kesejahteraan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja ialah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor.

b. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Naik turunnya semangat kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor dan untuk meningkatkannya dapat dilakukan dengan berbagai cara. Nitisemito (2012;171) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja dilakukan dengan: pemberian gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, menciptakan suasana kerja santai,

memperhatikan harga diri, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, memberikan kesempatan untuk maju, memberikan rasa aman untuk masa depan, mengusahakan karyawan memiliki loyalitas, mengajak karyawan berunding, memberikan insentif yang terarah, dan memberikan fasilitas yang menyenangkan.

Tohardi (2012:75) menyatakan semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukan lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju dan prestise di dalam kantor, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.

Nawawi (2013:147) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, suasana lingkungan kerja dan hubungan manusiawi.

Sastrohadiwiryono (2013:24) mengatakan bahwa cara yang ditempuh untuk meningkatkan semangat kerja melalui pendekatan berikut.

- 1) Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan kantor.
- 2) Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.
- 3) Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
- 4) Pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia antara tenaga kerja dan manajemen.
- 5) Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.

- 6) Peran tenaga kerja mengembangkan aspirasi mendapatkan tempat yang wajar.
- 7) Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.

c. Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja penting diketahui oleh setiap kantor sehingga dapat diketahui gejalanya lebih cepat. Nitisemito (2012:64) berpendapat bahwa indikasi turunnya semangat kerja merupakan kecendrungan yang secara umum perlu diketahui.

Adapun indikasi-indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja sebagai berikut.

- 1) Turun atau rendahnya produktivitas;

Hal ini dapat diukur dengan membandingkan produktivitas kerja karyawan disaat lalu. Apabila hal ini terjadi berarti merupakan indikasi bahwa di dalam kantor tersebut telah terjadi penurunan semangat dan kegairahan kerja.

- 2) Tingkat absensi yang naik atau tinggi;

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Pada umumnya bila semangat kerja karyawan menurun maka karyawan akan menjadi malas bekerja, sehingga mencari-cari alasan agar tidak datang bekerja.

- 3) *Labour turnover* yang tinggi;

Bila di suatu kantor tingkat *labour turnover*nya tinggi berarti indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawannya. Hal ini dapat

terjadi karena kekecewaan karyawan pada kantor atau karena mendapat penawaran yang lebih baik di kantor lain.

4) Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi;

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja karyawan adalah bila tingkat kerusakan ataupun kesalahan tinggi. Hal ini dapat terjadi karena karyawan tidak lagi berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5) Kegelisahan di mana-mana;

Kegelisahan dapat terjadi apabila semangat kerja karyawan menurun. Sebagai seorang pemimpin haruslah dapat mengetahui adanya kegelisahan karyawan yang timbul. Kegelisahan karyawan dapat berbentuk ketidaktenangan bekerja, keluhan kesah serta hal lain yang sejenis.

6) Tuntutan yang seringkali terjadi;

Bila karyawan suatu kantor sering melakukan tuntutan, ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Tuntutan-tuntutan tersebut adalah merupakan ketidakpuasan karyawan terhadap fasilitas yang diberikan oleh kantor, yang pada tahap tertentu menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan-tuntutan tersebut.

7) Pemogokan;

Indikasi yang paling kuat dalam turunnya semangat kerja karyawan adalah bilamana terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan oleh rasa yang tidak puas terhadap kebijakan kantor yang telah lama disimpan oleh karyawan sehingga menimbulkan pemogokan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui indikasi yang menunjukkan turunnya semangat kerja karyawan sehingga perlu bagi seorang manajer atau pimpinan untuk mengetahui sebab-sebabnya. Banyak hal yang menyebabkan semangat kerja turun. Beberapa hal diantaranya adalah upah yang terlalu rendah, jaminan sosial yang tidak memadai, serta hal-hal lainnya yang tidak memuaskan yang memicu turunnya semangat kerja. Oleh karena itu kantor harus dapat menemukan sebab-sebabnya sehingga dapat mencegah akibat yang ditimbulkannya.

d. Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Setiap kantor harus berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya semaksimal mungkin, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Hal ini penting sebab dengan dana dan kemampuan yang terbatas kita harus memilih cara yang tepat untuk dapat meningkatkan semangat kerja, baik yang bersifat materiil maupun non materiil.

Nitisemito (2012:71), memberikan beberapa cara untuk bagaimana meningkatkan semangat dan kegairahan kerja baik yang bersifat material maupun non material. Cara atau kombinasi cara mana yang tepat, sudah tentu tergantung pada situasi dan kondisi kantor/instansi tersebut serta tujuan yang ingin dicapai, dikemukakan beberapa cara sebagai berikut.

1) Pemberian gaji yang cukup;

Setiap kantor harus berusaha agar dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya yang sesuai dengan kemampuan kantor sehingga

karyawan tersebut akan mempunyai kenyamanan kerja yang akan memberikan semangat dan kegairahan kerja.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani;

Selain kebutuhan materi dalam wujud gaji yang cukup, para karyawan juga mempunyai kebutuhan rohani antara lain seperti tempat untuk menjalankan ibadah dan rekreasi. Dengan memberikan kebutuhan rohani bagi karyawan tersebut secara otomatis akan dapat menentramkan hati karyawan, sehingga dapat melahirkan semangat dan kegairahan kerja.

3) Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai;

Suasana yang rutin kadang mendatangkan kejenuhan para pekerja yang dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerjanya sehingga untuk menanggulangi hal tersebut perlu kiranya bagi suatu kantor untuk memberikan suasana santai sesekali atau rekreasi yang dapat menjernihkan pikiran pekerja sehingga dapat kembali bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

4) Harga diri perlu mendapat perhatian;

Perpindahan karyawan bekerja kadang-kadang bukan hanya karena gaji semata tetapi pula karena harga dirinya kurang mendapat perhatian dari kantor yang lama, sehingga perlu bagi suatu kantor untuk memperhatikan hal-hal yang menyangkut harga diri seperti memberikan pujian atau penghargaan, tidak melecehkan harga diri karyawan tersebut dan bila memarahi karyawan dengan kata-kata dan pada tempat yang tidak layak.

- 5) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat;

Penempatan karyawan pada posisi yang salah akan dapat menyebabkan menurunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan tersebut, sehingga perlu bagi seorang pimpinan kantor untuk menempatkan posisi karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan prestasi dan kemampuannya, sehingga setiap karyawan dapat memaksimalkan kerjanya.

- 6) Memberikan kesempatan untuk maju;

Semangat dan kegairahan kerja karyawan dapat timbul apabila mereka mempunyai harapan dan diberikan kesempatan untuk maju, demikian sebaliknya apabila mereka tidak mempunyai harapan dan kesempatan untuk maju maka semangat dan kegairahan kerjanya akan menurun.

Sastrohadiwiryono (2012:258) menyatakan, secara umum cara yang dapat ditempuh manajemen untuk meningkatkan moral tenaga kerja melalui pendekatan sebagai berikut.

- 1) Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan kantor.
- 2) Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.
- 3) Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan piritual tenaga kerja.
- 4) Pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun manajemen.
- 5) Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
- 6) Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.

- 7) Para tenaga kerja yang menyumbang aspirasinya mendapat tempat yang wajar.

Ketujuh pendekatan di atas, bukanlah merupakan resep mujarab, akan tetapi dalam prakteknya banyak dianut manajemen yang berkepentingan. Meskipun sebenarnya masih terdapat pendekatan lain untuk meningkatkan moral kerja amatlah bergantung kepada motif masing-masing kantor.

e. Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015:4), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

- 1) Produktivitas karyawan

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

- 2) Tingkat absensi

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

- 3) Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang dianggap lebih sesuai.

4) Kerusakan

Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.

5) Kegelisahan karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan yang diungkapkan di antara sesama karyawan.

6) Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

7) Pemogokan kerja oleh karyawan

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

2. Reward

a. Pengertian Reward

Pengertian *reward* menurut Byars dan Rue (2010:299) adalah *The organizational reward system consists of the types of rewards to be offered and their distribution*. Dalam organisasi reward system ditetapkan tipe reward apa yang akan digunakan dalam organisasi termasuk hal pendistribusinya kepada para karyawan.

Sedangkan menurut Kurnianingsih dan Indriantoro (2011:22) sistem penghargaan adalah pemberian kompensasi kepada para manajer yang terdiri atas pembayaran tetap saja dan pembayaran tetap ditambah variabel yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kinerja manajerial.

Mulyadi dan Setyawan (2011:227) sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendali penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personelnya agar mencapai tujuan perusahaan (bukan tujuan personel secara individu) dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (bukan perilaku yang disukai oleh personel secara pribadi).

Sedangkan menurut Handoko (2013:56) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeeseimbangan, 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 *reward* karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Reward ialah suatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu (Menurut Nawawi (2015:119) *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal.

Dengan kata lain, *Reward* adalah Penghargaan adalah ganjaran, hadiah atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Dalam konsep manajemen, *Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

Reward merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para karyawan. Untuk itu *reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para karyawan. Maksud dari pemberian *reward* kepada karyawan adalah agar karyawan menjadi lebih giat kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain karyawan menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap karyawan.

Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (*reward*).

Bentuk *reward* bermacam-macam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa karyawan bisa menjadi beban namun bagi beberapa karyawan bisa menjadi beban namun bagi beberapa karyawan lainnya dapat menjadi poin *reward* bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih “Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang (Robbins, 2009:159)”.

b. Komponen Utama Sistem Penghargaan (*Reward*)

Menurut Mahmudi (2012:17) komponen utama sistem *reward* terdiri atas empat elemen-elemen yaitu: gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologis dan sosial yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai *reward* meliputi komponen sebagai berikut:

- a) Kenaikan gaji pokok
- b) Tambahan honorarium
- c) Insentif jangka pendek
- d) Insentif jangka panjang

2) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas presentasi kerja, misalnya:

- a) Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- b) Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
- c) Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

3) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai karyawan itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahliannya. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a) Penugasan untuk studi lanjut.
- b) Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, *workshop*, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
- c) Penugasan untuk magang atau studi banding.

4) Penghargaan psikologis dan sosial.

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya:

- a) Promosi jabatan
- b) Pemberian kepercayaan
- c) Peningkatan tanggung jawab
- d) Pemberian otonomi yang lebih luas
- e) Penempatan lokasi kerja yang lebih baik
- f) Pengakuan
- g) Pujian

Ivancevich et.al (2017:227) mengemukakan bahwa dalam mengembangkan dan mendistribusikan sebuah penghargaan diperlukan beberapa pertimbangan yaitu:

- 1) Penghargaan yang tersedia harus mencukupi kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan dasar ini misalnya makanan, tempat tinggal dan pakaian.
- 2) Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain. Proses perbandingan ini merupakan upaya individu dalam mempersepsikan keadilan dalam perolehan penghargaan.
- 3) Proses dimana penghargaan didistribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil. Hal ini akan meminimalkan persepsi bias dalam sistem penghargaan
- 4) Manajer yang mendistribusikan penghargaan harus memahami perbedaan

setiap individu yang dibawahinya. Tujuannya agar penghargaan diberikan secara efektif.

c. Bentuk-Bentuk Penghargaan (*Reward*)

Menurut Winardi (2012:58) bentuk-bentuk *reward* atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1) Material berupa gaji/upah

Kenaikan gaji/upah, rencana-rencana bonus, rencana-rencana perangsang.

2) Imbalan diluar gaji

Berupa istirahat kerja, bonus

3) Penghargaan sosial

Berupa *reward* informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat-isyarat nonverbal, tepukan dibahu, meminta saran, undangan minum kopi bersama atau makan bersama, penghargaan formal dan dapat di plakat di dinding.

4) Tugas itu sendiri

Seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja dan sebagainya.

5) Diterapkan sendiri

Berupa *reward* terhadap diri sendiri, pujian untuk diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri. Bentuk *reward* yang paling baik adalah membuat karyawan mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil. Beberapa perusahaan kadang kala menempatkan foto karyawan yang paling berprestasi di arca pabrik untuk menegaskan bahwa karyawan tersebut dapat menjadi panutan bagi yang

lain.

Menurut Ivancevich (2017:114) Penghargaan dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu Penghargaan Intrinsik dan Penghargaan Ekstrinsik, yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Penghargaan intrinsik

Penghargaan intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah.

Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu :

a. Penyelesaian (*Completion*)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik. Rasa puas yang diperoleh dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya.

b. Pencapaian (*Achievement*)

Terkadang seseorang akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri setelah meraih sebuah tujuan yang menantang. Perasaan bangga tersebut muncul karena mereka telah melalui usaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dibanding orang lain.

c. Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang memiliki perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh agar seseorang merasa

dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan penting dalam organisasi.

d. Pertumbuhan pribadi (*Personal growth*)

Dengan berbagai macam jenis tugas yang diberikan oleh seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.

2) Penghargaan ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).

d. Fungsi Penghargaan (*Reward*)

Menurut Handoko (2010:55) mengemukakan beberapa fungsi *reward* sebagai berikut:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat Universal.

e. Tujuan Penghargaan (*Reward*)

Adapun tujuan *reward* seperti yang dikemukakan oleh Manullang, (2014:37) menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut:

1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
3. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi. Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan/reward.

f. Indikator Reward

Menurut Menurut Nawawi (2015:135) indikator *reward* antara lain:

Tabel 2.1 Indikator Reward

Intrinsic (<i>Intrinsik</i>)	Extrinsic (<i>Ekstrinsik</i>)
<i>Achievement</i> (Pencapaian)	<i>Formal recognition</i> (pengakuan secara formal)
<i>Feeling of accomplishment</i> (Perasaan mencapai prestasi)	<i>Fringe Benefits</i> (Tunjangan)
<i>Informal recognition</i> (Pengakuan secara informal)	<i>Incentive payments</i> (Pembayaran Insentif)
<i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan kerja)	<i>Work environment</i> (Lingkungan kerja)
<i>Personal Growth</i> (Pengembangan Diri)	<i>Promotion</i> (Promosi)
Status	<i>Social relationship</i> (Hubungan sosial)

Sumber : Nawawi (2015:135)

1. *Intrinsic reward*

Intrinsic reward merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan

terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. *Intrinsic reward* merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan, dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan. Penghargaan ini tidak berbentuk materi atau finansial.

2. *Ekstrinsic reward*

Ekstrinsic reward biasanya mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya. Penghargaan ini berbentuk finansial, material, atau sosial dari lingkungan. Penghargaan ini merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja

3. **Insentif**

a. Pengertian Insentif

Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan para karyawan.

Berikut pengertian insentif menurut para ahli. Menurut Andrew F.Sikula dikutip Dra. Justine T. Sirait (2016:200) insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Berbeda denganyang disampaikan Malayu S.P Hasibuan (2007:117) menyatakan bahwainsentif adalah tambahanbalas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Kemudian sesuai yang sebelumnya disampaikan menurut G.R.Terry yang diterjemahkan oleh Sukmawati Marjuni (2015:130) menyatakan bahwa insentif secara harfiah berarti sesuatu yang merangsang atau mempunyai kecenderungan merangsang minat untuk bekerja.

Menurut Rivai (2013:384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif menurut Sarfilianty Anggiani (2018:198) secara lebih spesifikdapat dibedakan dua golongan yaitu :

1) Bagi Bisnis

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam bisnis khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia dengan jalan mendorong/merangsang agar mereka :

- a) Bekerja lebih bersemangat dan cepat.

- b) Bekerja lebih disiplin.
 - c) Bekerja lebih kreatif.
- 2) Bagi Pekerja / Sumber Daya Manusia
- Dengan adanya pemberian insentif akan mendapat keuntungan :
- a) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
 - b) Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
 - c) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

c. Indikator Insentif

Menurut Rivai (2013:388) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan 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.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, perminggu ataupun perbulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila adakesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas

karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. 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

a) Keadilan

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

b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang

bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam 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 ketidakpuasan karyawan mengenai insentif tersebut.

6) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relative atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif

4. Tunjangan Kesejahteraan

a. Pengertian Tunjangan Kesejahteraan

Pengertian tunjangan kesejahteraan karyawan Menurut Manulang (2015:75), tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk dan memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Tunjangan harus dilihat sebagai bagian dari paket total kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan. Kompensasi total mencakup uang yang dibayarkan langsung (seperti: insentif, upah dan gaji) dan yang dibayarkan tidak secara langsung (seperti tunjangan kesejahteraan).

Menurut Wibowo (2010: 374) di samping upah dan gaji serta insentif, kepada karyawan dapat diberikan *benefits* atau tunjangan. Program Tunjangan (*Benefits programs*) adalah kompensasi lain di luar gaji dan upah.

Berdasarkan uraian di atas bahwa untuk meningkatkan semangat kerja, perusahaan harus menyediakan sarana dan prasarana sebagai tunjangan kesejahteraan tenaga kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan kesejahteraan. Dengan adanya peningkatan tunjangan kesejahteraan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja.

b. Tujuan Tunjangan Kesejahteraan Kerja

Menurut Manullang (2015:102), tujuan tunjangan kesejahteraan kerja adalah :

- 1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesejahteraan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik maupun mental.

- 2) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan-gangguan yang ada yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- 3) Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja.

c. Usaha-Usaha Menciptakan Kesejahteraan Kerja

- 1) Menciptakan ruang dan lingkungan sedekian rupa sehingga memenuhi syarat kesejahteraan dan keselamatannya.
- 2) Menyediakan makanan untuk para tenaga kerja.
- 3) Secara berkala mengadakan pemeriksaan umum terhadap pekerja mengenai kesehatannya.
- 4) Memberikan penggantian biaya pengobatan sendiri melalui poliklinik atau atau apotek.
- 5) Mengusahakan asuransi tenaga kerja terhadap kecelakaan yang mungkin terjadi di lingkungan pekerjaannya.
- 6) Menyediakan alat-alat perlengkapan kesehatan darurat dan melaksanakan dalam hal P3K.
- 7) Menyediakan yang berhubungan erat dengan kesehatan para pekerja.

d. Indikator Tunjangan Kesejahteraan.

Menurut Wibowo (2010:159-164) terdapat alat ukur dalam pemberian tunjangan kepada karyawan, yaitu:

1) Tunjangan Tunai

Tunjangan (di perusahaan asing disebut “*allowance*”) adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai

dan diberikan secara rutin atau secara periodik. secara teratur (rutin) artinya tanpa dikaitkan dengan persyaratan tertentu, misal kehadiran. sedangkan secara periodik artinya tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat tertentu dan biasanya dikaitkan dengan kehadiran karyawan. Fungsi atau tujuan sebenarnya adalah sebagai suplemen (tambahan) dari gaji atau upah.

2) Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Tunjangan Hari Raya Keagamaan atau lebih terkenal dengan istilah THR sebenarnya adalah suplemen dari gaji atau upah juga yang tidak diberikan pada tiap tanggal gajian, tetapi biasanya menjelang Hari Raya Keagamaan.

3) Transportasi Karyawan

Untuk perusahaan yang berkantor di pusat kota, misalnya dikawasan bisnis dan perkantoran, sudah tidak menjadi mode lagi untuk menyediakan antar jemput karyawan dengan kendaraan perusahaan. Penyebab utama adalah begitu tersebar nya tempat tinggal karyawan sehingga apabila harus dijemput akan memerlukan kendaraan dalam jumlah besar yang mungkin hanya diisi 2 atau 3 orang dan akhirnya berdampak besar pada biaya operasional atau sewa dan parkir. Karena itu, akan lebih menguntungkan dari segala sudut bagi perusahaan untuk memberikan tunjangan transportasi berupa uang atau sama sekali memasukkannya ke dalam gaji.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisa	Hasil Penelitian
1	Reinhard (2018)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan PT. Mayasari Binangun Medan	Insentif, dan Reward	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Insentif, dan Reward berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Mayasari Binangun Medan
2	Mega (2018)	Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan dan Insentif Terhadap Kinerja PDAM Tirta Kampar – Kota Bangkinang	Tunjangan Kesejahteraan dan Insentif	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Tunjangan Kesejahteraan dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja PDAM Tirta Kampar – Kota Bangkinang
3	Kris Harmoun (2017)	Pengaruh Tunjangan, Insentif dan Penghargaan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada	Tunjangan, Insentif dan Penghargaan	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Tunjangan, Insentif dan Penghargaan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan

		Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember)				Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember)
4	Elmon Wijaya (2012)	Pengaruh Pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan terhadap Semangat Kerja karyawan: pada Hotel Arya Duta Medan	Pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Pemberian insentif dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan: pada Hotel Arya Duta Medan
5	Yoseph (2017)	Pengaruh Pemberian Reward dan insentif Terhadap Semangat Kerja karyawan Pada PT Muara Anim Jaya Perkasa Medan	Pemberian Reward dan insentif	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Pemberian Reward dan insentif berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan Pada PT Muara Anim Jaya Perkasa Medan

Sumber : Diolah penulis 2020.

C. Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Semangat Kerja

Menurut Nawawi (2015:119) *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Fitri, Ludigdo & Djamhuri, 2013). *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja

Menurut Rivai (2013:384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Berdasarkan pengertian insentif di atas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan insentif sebagai imbalan bagi karyawan yang telah bekerja bersungguh-sungguh sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan berharap dengan adanya insentif tersebut dapat perusahaan dapat umpan balik dari karyawan berupa peningkatan motivasi kerja yang membuat semangat kerja karyawan lebih baik meningkat.

3. Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja

Menurut Wibowo (2010: 374) di samping upah dan gaji serta insentif, kepada karyawan dapat diberikan *benefits* atau tunjangan. Program Tunjangan (*Benefits programs*) adalah kompensasi lain di luar gaji dan upah.

Pemberian tunjangan kesejahteraan akan menciptakan sebuah ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, dari hal-hal tersebut motivasi kerja dapat timbul.

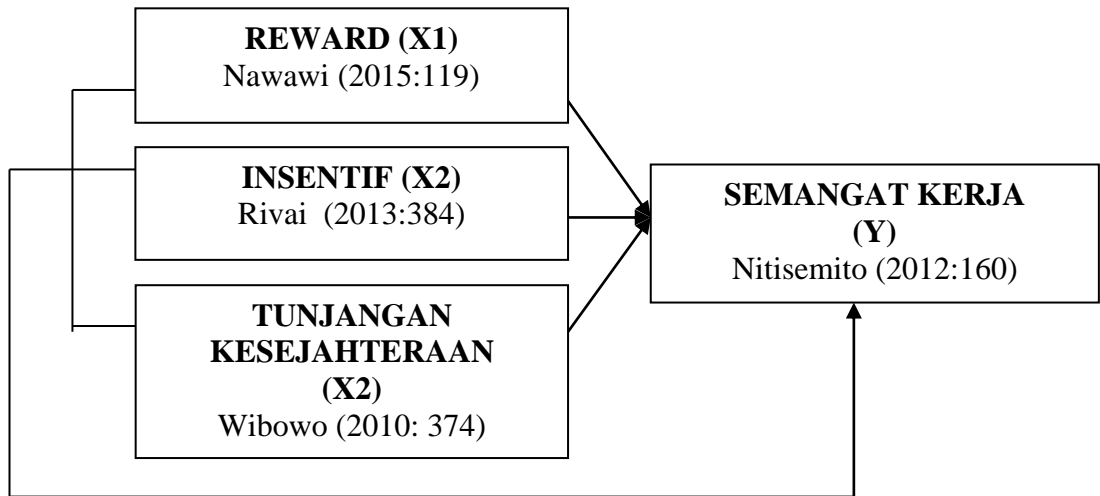
4. Pengaruh Reward, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja

Nitisemito (2012:160) berpendapat bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan akan lebih cepat dan lebih baik.

Oleh karena itu sewajarnya jika perusahaan selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi, sebab dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Jadi apabila perusahaan berhasil meningkatkan semangat kerja, pihak perusahaan akan banyak memperoleh keuntungan.

Berdasarkan asumsi diatas dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian



Sumber : Diolah Penulis, 2020

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:69) menjelaskan hipotesis sebagai berikut :
“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai
2. Secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai
3. Secara parsial tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai
4. Secara simultan *reward*, insentif dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pengujian teori atau konsep-konsep melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif. Nabhan (2014:15).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai, Waktu penelitian bulan Nopember 2020 sampai dengan Maret 2021.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

Kegiatan	Tahun 2020/2021																				
	Nopember				Desember				Januari				Pebruari				Maret				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pengajuan Judul	■	■																			
Penyusunan Proposal			■	■																	
Pengajuan Proposal				■																	
Perbaikan Proposal					■	■	■	■	■												
Seminar Proposal										■											
Pengumpulan Data											■										
Pengolahan Data												■	■								
Penulisan Skripsi														■	■	■					
Perbaikan Skripsi																	■	■	■	■	
Sidang Meja Hijau																				■	

Sumber : Diolah Penulis, 2020/2021

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Sugiyono, (2014:72).

Maka yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai yang berjumlah 80 orang.

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Arikunto Suharsini (2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh populasi untuk di jadikan sampel yaitu seluruh karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai yang berjumlah 80 orang, maka jenis sampel dalam penelitian ini dapat disebut dengan penelitian sensus

3. Jenis dan Sumber Data

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

- 1) Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini
- 2) Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka

c. Sumber data

Sumber data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1) Data primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan.

2) Data sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian.

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu : *Reward* (X_1), Insentif (X_2) dan Tunjangan Kesejahteraan (X_3) serta variabel terikat Semangat Kerja (Y).

2. Defenisi Operasional

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah.

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

Varibel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Reward (X₁)	<p><i>Reward</i> adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal.</p> <p>Sumber : Nawawi (2015:119)</p>	<p>1. Intrinsic (Intrinsik) :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pencapaian b. Perasaan mencapai prestasi c. Pengakuan secara informal d. Kepuasan kerja e. Pengembangan Diri f. Status <p>2. Extrinsic (Ekstrinsik):</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pengakuan secara formal b. Tunjangan c. Pembayaran insentif d. Lingkungan kerja e. Promosi f. Hubungan sosial <p>Sumber : Nawawi (2015:135)</p>	Likert
Insentif (X₂)	<p>Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya</p> <p>Sumber : Rivai (2013:384)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 2. Lama Kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan Kelayakan 6. Evaluasi Jabatan <p>Sumber : Rivai (2013:388)</p>	Likert

Tunjangan Kesejahteraan (X₃)	Program Tunjangan Kesejahteraan (<i>Benefits programs</i>) adalah kompensasi lain di luar gaji dan upah Sumber : Wibowo (2010: 374)	1. Tunjangan Tunai 2. Tunjangan Hari Raya Keagamaan 3. Transportasi Karyawan Sumber : Wibowo (2010:159-164)	
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan akan lebih cepat dan lebih baik. Sumber : Nitisemito (2012:160)	1. Produktivitas karyawan 2. Tingkat absensi 3. Tingkat perpindahan karyawan (<i>Labour Turnover</i>) 4. Kerusakan 5. Kegelisahan karyawan 6. Tuntutan dari karyawan 7. Pemogokan kerja oleh karyawan Sumber : Nitisemito (2015:4)	Likert

Sumber : Diolah Penulis, 2020

3. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sanusi (2011:59) Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang di ukur.

Tabel 3.3 Skor Kuesioner

No.	Sikap Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sanusi, 2011: 59

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.
2. Angket (*questionnaire*), adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden.
3. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisioner.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah uji untuk mengukur tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Suatu instrument alat ukur bila dikatakan telah valid, berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sugiyono (2014:137).

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuisioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden)

pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30. Yamin dan Kurniawan (2012:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan (kuisisioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$. Yamin dan Kurniawan (2012:282).

Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut Koefisien Reliabilitas. Koefisien Reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability*

Plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai *asyp.sig.* (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variable residual berdistribusi normal. Situmorang (2010:730).

b. Uji Multikolonearitas

Suatu keadaan dimana variable independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolonearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Facor)* melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIP* < 5 , maka tidak terjadi *multikoloneritas* Situmorang (2010:104).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya *heteroskedastisitas* Situmorang (2010:73).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh arus kas, biaya operasional dan pendapatan terhadap laba adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Semangat Kerja
α	=	Intercept
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi
X_1	=	<i>Reward</i>
X_2	=	Insentif
X_3	=	Tunjangan Kesejahteraan
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data di atas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik sebagai berikut:

a. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

b. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah PT Permodalan Nasional Madani (Persero)

PT Permodalan Nasional Madani (Persero), atau "PNM", didirikan sebagai pelaksanaan dari Tap XVI MPR/1998 dan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.38/1999 tanggal 29 Mei 1999, dengan modal dasar Rp1,2 triliun dan modal disetor Rp300 miliar. Beberapa bulan kemudian, melalui Kep Menkeu No. 487 KMK 017 tanggal 15 oktober 1999, sebagai pelaksanaan dari undang-undang No.23 tahun 1999, PNM ditunjuk menjadi salah satu BUMN Koordinator untuk menyalurkan dan mengelola 12 skim Kredit program.

Perjalanan sejarah perkembangan ekonomi di Indonesia, termasuk terjadinya krisis ekonomi pada tahun 1997, telah membangkitkan kesadaran akan kekuatan sektor usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi dan prospek potensinya di masa depan.

Nilai strategis tersebut kemudian diwujudkan pemerintah dengan mendirikan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) pada 1 Juni 1999, sebagai BUMN yang mengemban tugas khusus memberdayakan usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK).

Tugas pemberdayaan tersebut dilakukan melalui penyelenggaraan jasa pembiayaan dan jasa manajemen, sebagai bagian dari penerapan strategi pemerintah untuk memajukan UMKMK, khususnya merupakan kontribusi

terhadap sektor riil, guna menunjang pertumbuhan pengusaha-pengusaha baru yang mempunyai prospek usaha dan mampu menciptakan lapangan kerja.

2. Visi & Misi PNM

a. VISI

“ Menjadi lembaga pembiayaan terkemuka dalam meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan bagi Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK) yang berlandaskan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) atau Tata Kelola Perusahaan yang Baik. ”

b. MISI

- 1) Menjalankan berbagai upaya, yang terkait dengan operasional perusahaan, untuk meningkatkan kelayakan usaha dan kemampuan wirausaha para pelaku bisnis UMKMK.
- 2) Membantu pelaku UMKMK untuk mendapatkan dan kemudian meningkatkan akses pembiayaan UMKMK kepada lembaga keuangan baik bank maupun non-bank yang pada akhirnya akan meningkatkan kontribusi mereka dalam perluasan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.
- 3) Meningkatkan kreatifitas dan produktivitas karyawan untuk mencapai kinerja terbaik dalam usaha pengembangan sektor UMKMK.

3. Bidang Bisnis PNM

- a. PNM UlaMM dan PNM UlaMM Syariah
- b. PNM Mekaar dan PNM Mekaar Syariah
- c. Program Pengembangan Kapasitas Usaha

- d. Jasa Manajemen Kemitraan dan Lembaga Keuangan Mikro dan Syariah & PKBL

4. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai yang berjumlah 80 orang. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 32 item, terdiri dari item pertanyaan variabel X yaitu : *Reward* (X_1), Insentif (X_2), dan Tunjangan Kesejahteraan (X_3) serta variabel Y yaitu : Semangat Kerja (Y).

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai adalah:

a. Hasil Distribusi Variabel *Reward* (X_1)

Tabel 4.1
Gaji Yang Saya Terima Sesuai Dengan Kapasitas Pekerjaan Saya.

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	30.0	30.0	30.0
	2	19	23.8	23.8	53.8
	3	9	11.3	11.3	65.0
	4	19	23.8	23.8	88.8
	5	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 24 orang (30,0%), tidak setuju sebanyak 19 orang (23,8%), kurang setuju sebanyak 9 orang (11,3%), setuju sebanyak 19 orang (23,8%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (11,3%).

Tabel 4.2
Setelah Mendapatkan Penghargaan Sebagai Karyawan Yang
Berprestasi, Saya Merasa Dihargai Oleh Perusahaan

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	11.3	11.3	11.3
2	35	43.8	43.8	55.0
3	15	18.8	18.8	73.8
Valid 4	10	12.5	12.5	86.3
5	11	13.8	13.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (11,3%), tidak setuju sebanyak 35 orang (43,8%), kurang setuju sebanyak 15 orang (18,8%), setuju sebanyak 10 orang (12,5%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (13,8%).

Tabel 4.3
Karyawan Yang Berprestasi Lebih Cepat Untuk Mendapatkan
Promosi Atau Kenaikan Gaji.

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	21	26.3	26.3	26.3
2	29	36.3	36.3	62.5
3	13	16.3	16.3	78.8
Valid 4	7	8.8	8.8	87.5
5	10	12.5	12.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (26,3%), tidak setuju sebanyak 29 orang (36,3%), kurang setuju sebanyak 13 orang (16,3%), setuju sebanyak 7 orang (8,8%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (12,5%).

Tabel 4.4
Saya Lebih Senang Ketika Bekerja Bebas Melakukan Dan
Mengambil Keputusan Tanpa Pengawasan Terlalu Ketat

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	20.0	20.0	20.0
	2	28	35.0	35.0	55.0
	3	15	18.8	18.8	73.8
	4	8	10.0	10.0	83.8
	5	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 28 orang (35,0%), kurang setuju sebanyak 15 orang (18,8%), setuju sebanyak 8 orang (10,0%), dan sangat setuju sebanyak 13 orang (16,3%).

Tabel 4.5
Penghargaan Sebagai Karyawan Berprestasi Meningkatkan
Motivasi Saya Dalam Bekerja.

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	15.0	15.0	15.0
	2	23	28.8	28.8	43.8
	3	24	30.0	30.0	73.8
	4	11	13.8	13.8	87.5
	5	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (15,0%), tidak setuju sebanyak 23 orang (28,8%), kurang setuju sebanyak 24 orang (30,0%), setuju sebanyak 11 orang (13,8%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (12,5%).

Tabel 4.6
Saya Diberi Kebebasan Untuk Mengembangkan Keterampilan Saya.

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	11.3	11.3	11.3
	2	33	41.3	41.3	52.5
	3	13	16.3	16.3	68.8
	4	14	17.5	17.5	86.3
	5	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (11,3%), tidak setuju sebanyak 33 orang (41,3%), kurang setuju sebanyak 13 orang (16,3%), setuju sebanyak 14 orang (17,5%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (13,8%).

Tabel 4.7
Perusahaan Telah Membayar Gaji Sesuai Tingkat Kebutuhan Karyawan.

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	36	45.0	45.0	45.0
	2	21	26.3	26.3	71.3
	3	7	8.8	8.8	80.0
	4	13	16.3	16.3	96.3
	5	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 36 orang (45,0%), tidak setuju sebanyak 21 orang (26,3%), kurang setuju sebanyak 7 orang (8,8%), setuju sebanyak 13 orang (16,3%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (3,8%).

Tabel 4.8
Perusahaan Telah Membayar Gajisesuai Dengan Prestasi Kerja,
Dan Tanggung Jawab Karyawan.

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	16.3	16.3	16.3
	2	40	50.0	50.0	66.3
	3	14	17.5	17.5	83.8
	4	5	6.3	6.3	90.0
	5	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (16,3%), tidak setuju sebanyak 40 orang (50,0%), kurang setuju sebanyak 14 orang (17,5%), setuju sebanyak 5 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (10,0%).

b. Hasil Distribusi Variabel Insentif (X₂)

Tabel 4.9
Insentif Yang Bapak/Ibu Terima Memuaskan.

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	17.5	17.5	17.5
	2	27	33.8	33.8	51.3
	3	9	11.3	11.3	62.5
	4	17	21.3	21.3	83.8
	5	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (17,5%), tidak setuju sebanyak 27 orang (33,8%), kurang setuju sebanyak 9 orang (11,3%), setuju sebanyak 17 orang (21,3%), dan sangat setuju sebanyak 13 orang (16,3%).

Tabel 4.10
Insentif Yang Bapak/Ibu Terima Memenuhi Kebutuhan Hidup.

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	12.5	12.5	12.5
	2	19	23.8	23.8	36.3
	3	14	17.5	17.5	53.8
	4	22	27.5	27.5	81.3
	5	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 19 orang (23,8%), kurang setuju sebanyak 14 orang (17,5%), setuju sebanyak 22 orang (27,5%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (18,8%).

Tabel 4.11
Insentif Yang Bapak/Ibu Terima Selalu Mengalami Peningkatan.

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	16.3	16.3	16.3
	2	17	21.3	21.3	37.5
	3	10	12.5	12.5	50.0
	4	24	30.0	30.0	80.0
	5	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (16,3%), tidak setuju sebanyak 17 orang (21,3%), kurang setuju sebanyak 10 orang (12,5%), setuju sebanyak 24 orang (30,0%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (20,0%).

Tabel 4.12
Insentif Yang Diterima Memotivasi Semangat Kerja Bapak/Ibu.

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	12.5	12.5	12.5
	2	29	36.3	36.3	48.8
	3	15	18.8	18.8	67.5
	4	10	12.5	12.5	80.0
	5	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 29 orang (36,3%), kurang setuju sebanyak 15 orang (18,8%), setuju sebanyak 10 orang (12,5%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (20,0%).

Tabel 4.13
Insentif Yang Bapak/Ibu Terima Selalu Tepat Waktu

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	7.5	7.5	7.5
	2	20	25.0	25.0	32.5
	3	14	17.5	17.5	50.0
	4	27	33.8	33.8	83.8
	5	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (7,5%), tidak setuju sebanyak 20 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 14 orang (17,5%), setuju sebanyak 27 orang (33,8%), dan sangat setuju sebanyak 13 orang (16,3%).

Tabel 4.14
Bapak/Ibu Selalu Mendapatkan Insentif Setiap Bulannya.

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	16.3	16.3	16.3
	2	21	26.3	26.3	42.5
	3	11	13.8	13.8	56.3
	4	22	27.5	27.5	83.8
	5	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (16,3%), tidak setuju sebanyak 21 orang (26,3%), kurang setuju sebanyak 11 orang (13,8%), setuju sebanyak 22 orang (27,5%), dan sangat setuju sebanyak 13 orang (16,3%).

Tabel 4.15
Karyawan Merasa Bahwa Pemberian Insentif Berupa Bonus Dapat Meningkatkan Semangat Dalam Kerja.

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	20.0	20.0	20.0
	2	17	21.3	21.3	41.3
	3	10	12.5	12.5	53.8
	4	26	32.5	32.5	86.3
	5	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 17 orang (21,3%), kurang setuju sebanyak 10 orang (12,5%), setuju sebanyak 26 orang (32,5%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (13,8%).

Tabel 4.16
Karyawan Merasa Kompensasi Yang Diberikan Telah Adil

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	15.0	15.0	15.0
	2	17	21.3	21.3	36.3
	3	9	11.3	11.3	47.5
	4	33	41.3	41.3	88.8
	5	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (15,0%), tidak setuju sebanyak 17 orang (21,3%), kurang setuju sebanyak 9 orang (11,3%), setuju sebanyak 33 orang (41,3%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (11,3%).

c. Hasil Distribusi Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X₃)

Tabel 4.17
Karyawan Merasa Bahwa Tunjangan Yang Diberikan Sesuai Dengan Peranan/Posisi Karyawan.

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	23.8	23.8	23.8
	2	28	35.0	35.0	58.8
	3	18	22.5	22.5	81.3
	4	12	15.0	15.0	96.3
	5	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (23,8%), tidak setuju sebanyak 28 orang (35,0%), kurang setuju sebanyak 18 orang (22,5%), setuju sebanyak 12 orang (15,0%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (3,8%).

Tabel 4.18
Karyawan Merasa Tunjangan Yang Di Berikan Kurang
Mencukupi Kebutuhan

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	36.3	36.3	36.3
	2	23	28.8	28.8	65.0
	3	15	18.8	18.8	83.8
	4	5	6.3	6.3	90.0
	5	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 29 orang (36,3%), tidak setuju sebanyak 23 orang (28,8%), kurang setuju sebanyak 15 orang (18,8%), setuju sebanyak 5 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (10,0%).

Tabel 4.19
Pemberian Tunjangan Hari Raya Oleh Perusahaan Memacu
Anda Untuk Lebih Semangat Dalam Bekerja

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	13.8	13.8	13.8
	2	18	22.5	22.5	36.3
	3	23	28.8	28.8	65.0
	4	16	20.0	20.0	85.0
	5	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (13,8%), tidak setuju sebanyak 18 orang (22,5%), kurang setuju sebanyak 23 orang (28,8%), setuju sebanyak 16 orang (20,0%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (15,0 %).

Tabel 4.20
Tunjangan Hari Raya Yang Diberikan Perusahaan Memuaskan Anda

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	12.5	12.5	12.5
	2	17	21.3	21.3	33.8
	3	17	21.3	21.3	55.0
	4	22	27.5	27.5	82.5
	5	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 17 orang (21,3%), kurang setuju sebanyak 17 orang (21,3%), setuju sebanyak 22 orang (27,5%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (17,5%).

Tabel 4.21
Jaminan Kesehatan Yang Diberikan Perusahaan Memuaskan Anda

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	11.3	11.3	11.3
	2	16	20.0	20.0	31.3
	3	13	16.3	16.3	47.5
	4	27	33.8	33.8	81.3
	5	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (11,3%), tidak setuju sebanyak 16 orang (20,0%), kurang setuju sebanyak 13 orang (16,3%), setuju sebanyak 27 orang (33,8%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (18,8%).

Tabel 4.22
Pemberian Jaminan Kesehatan Oleh Perusahaan Memacu Anda
Untuk Lebih Semangat Dalam Bekerja

X3.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	21.3	21.3	21.3
	2	17	21.3	21.3	42.5
	3	7	8.8	8.8	51.3
	4	27	33.8	33.8	85.0
	5	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (21,3%), tidak setuju sebanyak 17 orang (21,3%), kurang setuju sebanyak 7 orang (8,8%), setuju sebanyak 27 orang (33,8%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (15,0%).

Tabel 4.23
Uang Duka Kematian Membuat Anda Menghargai
Perusahaan Sehingga Menjadikan Semangat Bekerja

X3.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	17.5	17.5	17.5
	2	21	26.3	26.3	43.8
	3	10	12.5	12.5	56.3
	4	27	33.8	33.8	90.0
	5	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (17.5%), tidak setuju sebanyak 21 orang (26.3%), kurang setuju sebanyak 10 orang (12,5%), setuju sebanyak 27 orang (33,8%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (10,0%).

Tabel 4.24
Dana Pensiun Yang Diberikan Perusahaan Membuat
Anda Semangat Bekerja

X3.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	11.3	11.3	11.3
	2	33	41.3	41.3	52.5
	3	14	17.5	17.5	70.0
	4	13	16.3	16.3	86.3
	5	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (11,3%), tidak setuju sebanyak 33 orang (41,3%), kurang setuju sebanyak 14 orang (17,5%), setuju sebanyak 13 orang (16,3%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (13,8%).

4. Hasil Distribusi Variabel Semangat Kerja (Y)

Tabel 4.25
Bapak/Ibu Hadir Setiap Hari Kerja

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	27.5	27.5	27.5
	2	22	27.5	27.5	55.0
	3	8	10.0	10.0	65.0
	4	20	25.0	25.0	90.0
	5	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.25, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (27,5%), tidak setuju sebanyak 22 orang (27,5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (10,0%), setuju sebanyak 20 orang (25,0%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (10,0%).

Tabel 4.26
Bapak/Ibu Tepat Waktu Datang Dan Pulang Kerja

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	15.0	15.0	15.0
	2	21	26.3	26.3	41.3
	3	13	16.3	16.3	57.5
	4	23	28.8	28.8	86.3
	5	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (15,0%), tidak setuju sebanyak 21 orang (26,3%), kurang setuju sebanyak 13 orang (16,3%), setuju sebanyak 23 orang (28,8%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (13,8%).

Tabel 4.27
Bapak/Ibu Tepat Waktu Datang Dan Pulang Kerja

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	27.5	27.5	27.5
	2	15	18.8	18.8	46.3
	3	8	10.0	10.0	56.3
	4	26	32.5	32.5	88.8
	5	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (27,5%), tidak setuju sebanyak 15 orang (18,8%), kurang setuju sebanyak 8 orang (10,0%), setuju sebanyak 26 orang (32,5%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (11,3%).

Tabel 4.28
Lingkungan Kerja Yang Nyaman, Bersih, Rapi Serta Fasilitas
Yang Memadai Membuat Gairah Kerja Bapak/Ibu Meningkatkan.

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	21.3	21.3	21.3
	2	37	46.3	46.3	67.5
	3	8	10.0	10.0	77.5
	4	9	11.3	11.3	88.8
	5	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.28, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (21,3%), tidak setuju sebanyak 37 orang (46,3%), kurang setuju sebanyak 8 orang (10,0%), setuju sebanyak 9 orang (11,3%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (11,3%).

Tabel 4.29
Bapak/Ibu Bergairah Untuk Melakukan Aktivitas Pekerjaan

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	7.5	7.5	7.5
	2	23	28.8	28.8	36.3
	3	12	15.0	15.0	51.3
	4	27	33.8	33.8	85.0
	5	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (7,5%), tidak setuju sebanyak 23 orang (28,8%), kurang setuju sebanyak 12 orang (15,0%), setuju sebanyak 27 orang (33,8%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (15,0%).

Tabel 4.30
Dalam Lingkungan Kerja Bapak/Ibu, Hubungan Dengan
Rekan Sekerja Dan Atasan Baik.

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	28.8	28.8	28.8
	2	22	27.5	27.5	56.3
	3	15	18.8	18.8	75.0
	4	9	11.3	11.3	86.3
	5	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (28,8%), tidak setuju sebanyak 22 orang (27,5%), kurang setuju sebanyak 15 orang (18,8%), setuju sebanyak 9 orang (11,3%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (13,8%).

Tabel 4.31
Dalam Lingkungan Kerja Sikap Saling Menghormati Dan
Saling Menghargai Dapat Meningkatkan Semangat
Kerja Karyawan.

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	13.8	13.8	13.8
	2	16	20.0	20.0	33.8
	3	27	33.8	33.8	67.5
	4	15	18.8	18.8	86.3
	5	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (13,8%), tidak setuju sebanyak 16 orang (20,0 %), kurang setuju sebanyak 27 orang (33,8%), setuju sebanyak 15 orang (18,8%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (13,8%).

Tabel 4.32
Bapak/Ibu Menyenangi Pekerjaan Yang Saat Ini Bapak/Ibu Kerjakan

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	25.0	25.0	25.0
	2	22	27.5	27.5	52.5
	3	19	23.8	23.8	76.3
	4	14	17.5	17.5	93.8
	5	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (25,0%), tidak setuju sebanyak 22 rang (27,5%), kurang setuju sebanyak 19 orang (23,8%), setuju sebanyak 14 orang (17,5%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (6,3%).

5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.33
Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	87.43	532.020	.531	.860	.932
X1.2	87.31	533.914	.586	.845	.931
X1.3	87.60	535.787	.514	.657	.932
X1.4	87.38	539.427	.439	.800	.933
X1.5	87.25	536.089	.548	.802	.932
X1.6	87.24	534.740	.559	.997	.932
X1.7	87.98	520.506	.825	.871	.929
X1.8	87.61	534.873	.614	.911	.931
X2.1	87.20	528.035	.612	.880	.931

X2.2	86.89	536.734	.492	.901	.932
X2.3	86.89	540.886	.397	.710	.934
X2.4	87.14	535.183	.511	.839	.932
X2.5	86.79	540.169	.478	.892	.933
X2.6	87.04	527.125	.635	.902	.931
X2.7	87.06	532.920	.531	.942	.932
X2.8	86.93	535.336	.529	.712	.932
X3.1	87.65	539.699	.534	.874	.932
X3.2	87.80	529.504	.634	.871	.931
X3.3	87.05	544.858	.378	.846	.934
X3.4	86.89	534.177	.548	.739	.932
X3.5	86.76	533.120	.568	.880	.932
X3.6	87.05	533.339	.508	.706	.932
X3.7	87.13	540.769	.431	.861	.933
X3.8	87.25	535.380	.551	.997	.932
Y1	87.43	522.602	.700	.896	.930
Y2	87.05	533.542	.552	.870	.932
Y3	87.24	528.639	.577	.883	.931
Y4	87.60	531.104	.620	.848	.931
Y5	86.85	543.673	.412	.876	.933
Y6	87.51	541.569	.394	.870	.934
Y7	87.06	536.439	.542	.690	.932
Y8	87.53	543.974	.408	.897	.933

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.33 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk

pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.34
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.934	.934	32

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

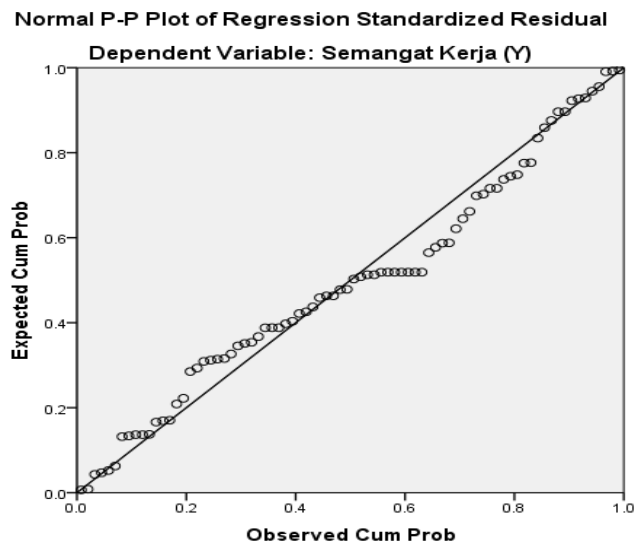
Berdasarkan Tabel 4.34 diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar $0,9342 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 32 item, baik didalam variabel *Reward* , Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan dan Variabel Y yaitu : Semangat Kerja Karyawan (Y) adalah *reliable* atau handal.

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residural mengikuti distribusi normal.



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.1, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada *Reward* , Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan dan semangat kerja Karyawan menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

VIF > 10 = ada multikolinieritas

Tolerance < 0,1 = tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.35
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Reward (X1)	.394	2.539
	Insentif (X2)	.662	1.510
	Tunjangan Kesejahteraan (X3)	.392	2.551

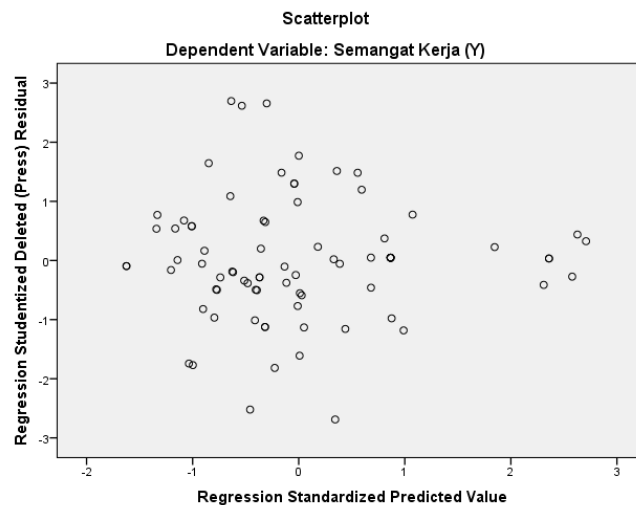
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel *Reward* sebesar 2.539, Insentif sebesar 1.510 dan tunjangan kesejahteraan sebesar 2.551 lebih besar dari 1,0 yang berarti ada multikolinieritas sedangkan nilai tolerance *Reward* sebesar 0.394, Insentif sebesar 0.662 dan Tunjangan Kesejahteraan sebesar 0.392 lebih kecil dari 1,0, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

7. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.36
Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.901	1.793	
	Reward (X1)	.439	.104	.457
	Insentif (X2)	.133	.073	.152
	Tunjangan Kesejahteraan (X3)	.304	.111	.296

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.36 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 2.901 + 0.439 X_1 + 0.133 X_2 + 0.304 X_3$ Konstanta sebesar 2.901 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi *Reward* (X_1) sebesar 0.439, Insentif (X_2) sebesar 0.133 dan tunjangan kesejahteraan sebesar 0.304 dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

8. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (Uji - F)

Tujuan dari Uji F_{hitung} untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari *Reward*, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan (*variable independent*) terhadap Semangat Kerja Karyawan (*variable dependent*).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Reward*, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan (*variable independent*) terhadap Semangat Kerja Karyawan (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F < \alpha$ 5%

Tabel 4.37
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2300.717	3	766.906	47.127	.000 ^b
	Residual	1236.771	76	16.273		
	Total	3537.487	79			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Tunjangan Kesejahteraan (X3), Insentif (X2), Reward (X1)						

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 47.127 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} $47.127 > F_{tabel}$ 2,72 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa *Reward*, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

b) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen pada tabel berikut ini :

Tabel 4.38
Hasil Uji-t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.618	.110
	Reward (X1)	4.227	.000
	Insentif (X2)	1.826	.072
	Tunjangan Kesejahteraan (X3)	2.728	.008

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh *Reward* Terhadap Semangat Kerja Karyawan

$h_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Reward* Terhadap Semangat Kerja Karyawan

$h_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Reward* Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.38 diatas terlihat bahwa variabel *Reward* nilai $t_{hitung} 4.227 < t_{tabel} 1.665$ dengan signifikan $0,015 < 0,050$, artinya secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

2) Uji pengaruh Insentif Terhadap Semangat KerjaKaryawan

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Insentif Terhadap Semangat KerjaKaryawan

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Insentif Terhadap Semangat KerjaKaryawan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.38 terlihat bahwa variabel Insentif nilai $t_{hitung} 1.826 > t_{tabel} 1.665$ dengan signifikan $0,072 > 0,050$, artinya secara parsial variabel insentif berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

3) Uji pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Ho : $\beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.38 terlihat bahwa variabel Tunjangan Kesejahteraan nilai $t_{hitung}\ 2.728 > t_{tabel}\ 1.665$ dengan signifikan $0,008 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.39
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.637	4.034

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kesejahteraan (X3), Insentif (X2), Reward (X1)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.637 atau 63.7% variasi Semangat Kerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen *Reward*, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan sedangkan sisanya 34,3% ($100\% - 65.3\% = 34.3\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Reward* nilai $t_{hitung} 4.227 < t_{tabel} 1.665$ dengan signifikan $0,015 < 0,050$, artinya secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian responden tersebut setuju apabila semakin tinggi reward yang diberikan kepada karyawan akan sejalan dengan semakin meningkatnya semangat kerja para karyawan dengan adanya reward ini adalah sebagai motivasi atau dorongan bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, disini system reward yang telah berjalan di PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai dengan baik dapat kita lihat dari hasil uji analisis regresi yang dibantu menggunakan alat yaitu SPSS. 20 bahwa reward berpengaruh terhadap tinggi rendahnya sebuah motivasi yang diberikan kepada para karyawannya.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif nilai $t_{hitung} 1.826 > t_{tabel} 1.665$ dengan signifikan $0,072 > 0,050$, artinya secara parsial variabel insentif berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Pemberian Insentif merupakan suatu pemberian imbal jasa diluar gaji atau upah karyawan yang sesuai dengan kinerja karyawan selama ini, insentif digunakan sebagai salah satu cara untuk memberikan motivasi dan dorongan pada

karyawan untuk bekerja lebih giat agar menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Insentif ini bersifat tidak tetap misalnya dalam pemberian berupa bonus.

Dengan adanya pemberian insentif diharapkan karyawan dapat bekerja lebih giat dan memberikan prestasi melebihi standar yang telah ditentukan sebelumnya. Seperti yang telah disebutkan pada kajian teori. Senada dengan pendapat dari Handoko (2012) berpendapat insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan Kesejahteraan nilai t_{hitung} 2.728 > t_{tabel} 1.665 dengan signifikan $0,008 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Berdasarkan rekapitulasi persepsi karyawan tetap PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai pada program kesejahteraan karyawan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap beberapa aspek dalam program kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata untuk masing-masing responden serta untuk skor rata-rata total program kesejahteraan karyawan yang berada pada kisaran angka 4. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum program kesejahteraan karyawan dinilai baik oleh karyawan. Artinya ada persepsi positif karyawan tetap PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai akan program kesejahteraan karyawan.

4. Pengaruh *Reward*, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 47.127 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 47.127 > F_{tabel} 2,72$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa *Reward*, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Sedangkan besarnya *adjusted R square* sebesar 0.637 atau 63.7% variasi Semangat Kerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen *Reward*, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan sedangkan sisanya 34,3% ($100\% - 95.3\% = 34.3\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

Semangat kerja dapat di artikan pula sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam melaksanakan pekerjaan yang dapat mendorong karyawan untuk berkerja dengan lebih giat serta lebih produktif. Jadi apabila atasan mampu meningkatkan semangat kerja bawahan maka dapat memperoleh banyak keuntungan karena pekerjaan akan cepat terselesaikan serta akan berkurang timbulnya kerusakan, tingkat absensi dan keterlambatan karyawan akan dapat diminimalisir dan kemauan karyawan dalam berpindah instansi dapat diatasi adapun untuk mengukur seberapa baik semangat kerja karyawan di PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama sebagai berikut.

1. Uji Simultan (Uji-f)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 47.127 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 47.127 > F_{tabel} 2,72$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa *Reward*, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

2. Uji Parsial (Uji-t)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- a) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Reward* nilai $t_{hitung} 4.227 < t_{tabel} 1.665$ dengan signifikan $0,015 < 0,050$, artinya secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan.
- b) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif nilai $t_{hitung} 1.826 > t_{tabel} 1.665$ dengan signifikan $0,072 > 0,050$, artinya secara parsial variabel insentif berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

- c) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan Kesejahteraan nilai $t_{hitung} 2.728 > t_{tabel} 1.665$ dengan signifikan $0,008 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan

3. Uji Determinasi

Besarnya *adjusted R square* sebesar 0.637 atau 63.7% variasi Semangat Kerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen *Reward*, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan sedangkan sisanya 34,3% ($100\% - 65.7\% = 34.3\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut di atas, penulis mencoba untuk memberi saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan *reward* bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan karyawan pegawai.
2. Apabila PT. PNM (Permodalan Nasional Mandiri) Binjai ingin menerapkan kembali program insentif, ada baiknya perusahaan mencari informasi bagaimana keinginan dan harapan karyawannya mengenai insentif, sehingga karyawan bisa lebih puas dengan jumlah insentif yang diberikan. Selain itu memperbaiki penilaian pemberian insentif yang tadinya per divisi menjadi per individu, sehingga karyawan dapat merasa insentif yang

diberikan telah adil sesuai dengan apa yang dikerjakan.

3. Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan hendaknya dapat dilakukan secara lebih tepat sesuai dengan kondisi dan kebutuhan mayoritas karyawan, sehingga akan dapat menghasilkan semangat kerja karyawan yang baik, dan mampu meningkatkan persepsi yang baik dari karyawan mengenai program kesejahteraan ekonomi, program kesejahteraan hiburan dan rekreasi, serta program kesejahteraan tambahan fasilitas terhadap persepsi karyawan mengenai semangat kerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya ada baiknya menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja selain pemberian reward, insentif dan tunjangan kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini (2012), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Byars dan Rue (2010), *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, New York
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Indrawan, M. (2017). *The Contribution Of Low-Cost Carrier Airlines In ASEAN Integration (2001-2014) (Doctoral Dissertation, Universitas Gadjah Mada)*.
- Ivancevich et.al, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. (2017), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jil. 1. Jakarta: Erlangga
- Justine T. Sirait (2016), *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT Grasindo, Jakarta.
- Kurnianingsih dan Indriantoro (2011), "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen", Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta
- Moekijat (2013), *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Pioner Jaya, Bandung
- Mulyadi dan Setyawan (2011), *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi (2012), "Manajemen Kinerja Sektor Publik". Penerbit UPP STIM.YKPN: Yogyakarta
- Manullang, (2014), *Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Pertama, Ghalia Indonensia*, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, (2012), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nawawi, Hadari (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusi untuk bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta Nabhan (2014),

- Pramono, C., Wahyono, T., Agnes, M., & Qadri, U. L. (2020). *Analysis of financial performance comparison before and after the emergence of e-commerce in Indonesian retail company. International Journal of Research and Review*, 7(1), 182-186.
- Rivai, Veithzal (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan (Dari Teori ke Praktek)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta Aksara, Jakarta
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2021). *Visitor Relationship Marketing: A Case Study in Samosir Tourism Area. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 5202-5208.
- Saragih, M. G. (2019). Pengaruh *E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan): Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Melalui E-Satisfaction (Studi Pada Pelanggan Toko Online Shopee Di Kota Medan)*. *Jurnal Mantik*, 3(1), 190-195.
- Sondang P. Siagian, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono (2014), *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Alfabeta
- Sanusi (2011), *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Tohardi Ahmad. (2011). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Winardi (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Wibowo (2010), *Manajemen Kinerja*". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yamin dan Kurniawan (2012), *Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi. Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Afabeta.