

**PENGARUH PEMBERIAN FINANCIAL INSENTIF DAN KOMUNIKASI
INTERNAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT. TRI BAKTI SARIMAS**

Oleh :

Fabestia Dede Indah Fitri

Pembimbing : Dewita S. Ningsih dan Arwinence Primadewi

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru Indonesia

email : fabestiadedeindahfitri@ymail.com

*The Impact of Incentive and Communication to the Employee's Spirit
at PT. Tribakti Sarimas*

ABSTRACT

The aims of this research are to know about the impact of incentive and communication simultaneously to the employee's spirit, to know about the impact of incentive to the employee spirit and to find the impact of communication to the employee's spirit at PT. Tribakti Sarimas. The population of this study are all the harvesting employee at PT. Tri Bakti Sarimas with amount of 63 peoples. Considering of the limitation of the population so to determined the sample were using cencus method, so there were 63 people as samples. To analyze the data were using multiple regression. According to the study, simultaneously and partially both incentive and communication have a positive and significant effect to the employee's spirit at PT Tri Bakti Sarimas. It means that the better of incentive and communication so the employee's spirit at PT Tri Bakti Sarimas will increase. The independent variable that dominantly impact the employee spirit is incentive.

Keywords : Incentive, Communication, Employee Spirit

PENDAHULUAN

Semangat kerja sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan hal ini dikarenakan dengan meningkatkan semangat kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat, produktivitas karyawanpun meningkat sehingga perusahaan akan memperoleh keuntungan dilihat dari kecilnya angka kerusakan, dengan semangat kerja yang tinggi kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ditempat lain dan semua pengaruh buruk dari menurunnya

semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya dapat diperkecil.

Berdasarkan beberapa penelitian terdapat beberapa faktor untuk mengukur semangat kerja (Nitisemito, 2005) yaitu absensi, kerjasama dan kepuasan kerja. PT. Tri Bakti Sarimas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Dalam melakukan aktivitasnya perusahaan ini mempunyai kebun seluas 3.450 ha. Perkebunan sawit tersebut membutuhkan banyak tenaga kerja baik itu yang bersifat tetap, harian

maupun tenaga kerja honor. Adapun pemakaian tenaga kerja tersebut digunakan untuk pembersihan area perkebunan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan dan pemanenan. Hal yang paling penting dalam kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung dari hasil *output* yang dihasilkan. Semakin kecil hasil *output* yang dihasilkan akan mengakibatkan kemacetan atau mengurangi kelancaran perusahaan, begitu juga apabila kondisi perusahaan sebaliknya.

Saat ini perusahaan memiliki kurang lebih 163 orang karyawan dimana 63 orang adalah karyawan bagian Pemanenan. Proses produksi perusahaan selama ini sebagian besar dikerjakan oleh sumber daya manusia. Untuk itu perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar proses produksi berjalan lancar. Semangat kerja karyawan dapat dilihat berbagai faktor, berdasarkan hasil pengamatan ternyata finansial insentif yang diberikan kurang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan perusahaan.

Jumlah karyawan tetap seluruhnya adalah 163 orang dan karyawan harian lepas sebanyak 468 orang yang terdiri dari karyawan bagian penanaman, bagian pemupukan, bagian pemeliharaan, bagian pemanenan dan bagian pengangkutan.

Dalam hal pemberian finansial insentif bagi karyawan, maka kebijakan yang diterapkan PT. Tri Bakti Sarimas terutama dalam hal pemberian insentif berupa bonus karena prestasi kerja. Pemberian insentif diberikan kepada seluruh karyawan berupa bonus atau tunjangan prestasi oleh perusahaan.

Pemberian insentif ini merupakan ganjaran yang diberikan untuk memotivasi karyawan bagian pemanenan agar semangat kerja lebih tinggi, dalam hal ini PT. Tri Bakti Sarimas memberikan insentif berupa uang lembur, bonus dan tunjangan prestasi. Insentif yang diberikan setiap tahun meningkat, namun peningkatannya tidak sesuai dengan peningkatan kebutuhan hidup karyawan, sehingga karyawan merasa kurang puas dengan upah dan insentif yang diberikan perusahaan. Jika dibandingkan dengan insentif yang diberikan perusahaan lain yang juga bergerak di bidang perkebunan sawit seperti PT Indosawit Unggul, maka insentif yang diberikan PT Tribakti Sarimas lebih rendah.

Selain itu insentif yang merupakan upah lembur yang dibayarkan perusahaan ternyata kurang sesuai dengan ketentuan pemerintah yang menyatakan bahwa jika lembur lebih dari 2 jam maka karyawan berhak mendapat tambahan sebesar 50% dari tarif lembur per jam. Tarif lembur per jam di perusahaan ini adalah Rp. 10.000,- Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan waktu kerja lembur diatur lebih jauh dalam Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Maka jam kerja lembur maksimal adalah 2 jam/hari, jika seorang karyawan menjalani lembur selama 3 jam maka upah lembur yang diterima adalah : Rp. 20.000+ (50% x10.000) = Rp. 25.000,-. Namun perusahaan tidak menerapkan ketentuan ini dalam menghitung besarnya insentif

karyawan. Sedangkan bonus atau tunjangan prestasi diberikan sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan berdasarkan penilaian Tim Manajemen melalui Indeks Penilaian Kinerja. Menurut Sinungan (2010:2) bahwa faktor produktivitas kerja karyawan yang kurang memuaskan dapat diakibatkan oleh pemberian motivasi berupa pemberian financial insentif yang kurang tepat.

Salah satu indikator untuk menilai semangat kerja karyawan adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan PT Tri Bakti Sarimas dapat dilihat dari hasil produksi selama lima tahun terakhir.

Pada tahun 2008 pencapaian target produksi sebesar 84,66% sedangkan pada tahun 2012 mengalami penurunan menjadi 81,38% sementara jumlah karyawan telah meningkat dari 48 orang pada tahun 2008 menjadi 63 orang pada tahun 2012, dengan demikian pencapaian target per orang mengalami penurunan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tidak mampu mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan. Data ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan semakin menurun setiap tahunnya.

Semangat kerja karyawan dalam bekerja di PT. Tribakti Sarimas saat ini dinilai belum optimal, hal ini terlihat dari tingkat absensi karyawan yang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang lambat dalam memulai pekerjaan setelah jam istirahat. Hal ini terjadi apabila pimpinan sedang tidak ada ditempat, jam istirahat pada perusahaan ini yaitu jam 12.00 sampai dengan jam 13.00. Namun masih ada karyawan yang kurang

disiplin sehingga baru kembali bekerja setelah jam 14.00 bahkan jam 15.00. Bagi karyawan yang kurang disiplin tersebut akan mendapat teguran dari pimpinannya, namun masih ada saja karyawan yang tidak mengindahkan teguran dari pimpinan dan masih melakukan kesalahan yang sama.

Kondisi ini disebabkan karena komunikasi internal yang kurang efektif, komunikasi yang terjalin selama ini lebih banyak berupa penyampaian perintah secara tertulis sehingga kurang terjalin suasana yang akrab dan hal ini menyebabkan aliran komunikasi ke atas menjadi terganggu. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan diperoleh informasi bahwa interaksi antara karyawan dengan pimpinan yang secara langsung secara informal tidak begitu aktif sedangkan secara formal hanya terjadi pada saat pertemuan rutin yang diadakan sebulan sekali. Apabila pertemuan terjadi lebih dari sekali merupakan pertemuan yang sifatnya insidental untuk membicarakan hal yang mendesak yang perlu segera diinformasikan. Pendapat maupun masukan dari para karyawan tersampaikan hanya melalui pertemuan tersebut karena kesempatan untuk menyampaikan diluar secara formal terbatas. Apabila karyawan menghadapi suatu hambatan maupun kurang jelas akan suatu hal maka lebih sering untuk berinteraksi dengan sesama rekan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu: Bagaimana pengaruh pemberian insentif dan komunikasi internal secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tribakti Sarimas.

Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tribakti Sarimas. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tribakti Sarimas.

TELAAH PUSTAKA

Semangat Kerja

Menurut **NitiseMITO (2005)**, semangat dan kegairahan kerja sulit dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap produktivitas kerja. dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan kegairahan kerja. ini diharapkan dapat juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Zainun (2005) menyatakan ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Berikut faktor-faktor tersebut :

1. Hubungan harmonis antara pemimpin dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat satu suasana iklim kerja bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka

yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.

4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama sama pula.
5. Adanya kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan pada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

Menurut **Tohardi (2002;431)** ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja para tenaga kerja diantaranya :

- a. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik
 - b. Sikap terhadap pimpinan
 - c. Hasrat untuk maju
 - d. Perasaan telah diperlakukan secara baik
 - e. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya
 - f. Kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya
- Semangat kerja dapat diindikasikan berdasarkan indikator berikut ini yaitu:
- a. Sikap terhadap jenis pekerjaan meliputi :
 - 1) jenis pekerjaan yang dijalani
 - 2) Kemampuan yang dimiliki
 - 3) Lingkungan fisik
 - 4) Hubungan dengan rekan kerja
 - 5) Imbalan yang diterima
 - b. Sikap terhadap atasan
 - 1) Penanganan keluhan

- 2) Penyampaian informasi dari atasan
 - 3) Perencanaan tugas sesuai kemampuan
 - 4) Tindakan disiplin oleh atasan
 - 5) Pimpinan mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya
- c. Sikap terhadap perusahaan
- 1) Pemenuhan kebutuhan oleh perusahaan
 - 2) Performance, keandalan perusahaan
 - 3) Semangat kelompok kerja
 - 4) Hubungan kerja karyawan dengan pimpinan

Pengertian Insentif

Insentif adalah sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi seperti dikemukakan (Sarwoto, 2004:141-142).

Dalam pelaksanaannya, insentif dapat digolongkan menjadi tiga jenis insentif yang dapat dipakai oleh berbagai macam organisasi yaitu terdiri dari (Dessler, 2006:411):

a. Financial Incentive

Bentuk dari pemberian insentif ini adalah:

- 1). Bonus. Dalam pemberian bonus sebagai insentif ini setiap orang akan memperolehnya berdasarkan hasil yang dicapai perusahaan tanpa memperhitungkan upah aktual seseorang.
- 2). Komisi. adalah sejenis bonus yang dibayarkan pihak yang menghasilkan penjualan yang melebihi standar. Kondisi irii biasanya diberikan kepada

pegawai bagian penjualan/marketing/salesman.

- 3). Profit Sharing merupakan salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya terdiri dari bermacam-macam bentuk, tetapi biasanya mencakup berupa sebagian dari laba yang disertakan ke dalam suatu dana dan dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
- 4). Pembayaran yang ditanggguhkan merupakan program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari.

Komunikasi Internal

Komunikasi (Efendi 2003:3) berasal dari bahasa latin (*communicatio*), yang berarti “pemberitahuan” atau “pertukaran pikiran”. Dengan demikian maka secara garis besar dalam suatu proses komunikasi harus terdapat unsur-unsur kesamaan makna agar terjadi suatu pertukaran atau pengertian, antara komunikator (penyedar pesan) dan komunikan (penerima pesan).

Nitisemito (2005; 241) suatu komunikasi dikatakan baik, apabila komunikasi tersebut memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Komunikasi harus mudah dimengerti
2. Komunikasi harus lengkap
3. Komunikasi harus tepat waktu dan sasaran
4. Komunikasi perlu landasan saling percaya
5. Komunikasi perlu memperhatikan situasi dan kondisi
6. Komunikasi perlu menghindari kata-kata yang kurang enak di dengar
7. Persuasi dalam komunikasi

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yaitu pada Bagian Pemanenan PT. Tri Bakti Sarimas yang berlokasi di Kabupaten Kuantan Singingi.

Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Tri Bakti Sarimas, seperti tanggapan mengenai pemberian insentif dan komunikasi kepada karyawan.
- a. Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk jadi seperti jumlah karyawan, besarnya pemberian insentif dan jaminan sosial, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian Pemanenan pada PT. Tri Bakti Sarimas sebanyak 63 orang, mengingat jumlah populasi yang sedikit maka teknik penentuan jumlah sampel menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel adalah 63 orang.

Metode Pengumpulan Data

Penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Interview yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan

karyawan bagian Pemanenan pada Tri Bakti Sarimas yang juga dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

2. Kuesioner yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan bagian Pemanenan Tri Bakti Sarimas tersebut.

Analisa Data

Penulis menggunakan analisa Metode deskriptif, yaitu : menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan. Analisis kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan akan dianalisis dengan menggunakan rumus-rumus statistik. Selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan Skala Likert

Selanjutnya dilakukan analisa dengan metode regresi linier berganda dengan rumus (Sugiyono, 2010, 78) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja

α = Konstanta

X_1 = Pemberian Insentif

X_2 = Semangat Kerja

β_1, β_2 = koefisien regresi

e = Koefisien error

1) *R Square* (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap perubahan variable dependen (Y).

2) Uji-F (Anova)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah model persamaan $Y = \beta_0 + \beta X + \varepsilon$ layak digunakan untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Y) akibat dari variasi perubahan variabel independen (X) sebagai variabel penjelas.

3) Uji-t

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap atau konstan.

Nilai t yang diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai yang terdapat pada tabel distribusi dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Kriteria untuk uji t ini adalah :

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $P \text{ value} < \alpha$ atau signifikansi $> \alpha$; maka H_0 ditolak

$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $P \text{ value} > \alpha$ atau signifikansi $< \alpha$; maka H_0 diterima

Pengolahan data penelitian ini diperoleh dari hasil perhitungan menggunakan SPSS For Windows Versi 17.00. Dan dari hasil perhitungan SPSS for Windows ini akan diperoleh nilai F hitung, t hitung, koefisien determinasi berganda (R^2) dan koefisien determinasi (R) merupakan unsur kesesuaian garis linear berganda terhadap suatu data pada table *model summary*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin karyawan bagian pemanenan pada PT. Tri Bakti Sarimas diketahui sebanyak 65,02% atau 41 orang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan selebihnya yaitu 34,92% atau 22 orang adalah perempuan. Pria pada umumnya mempunyai fisik dan mental yang lebih kuat jika dibandingkan dengan wanita, oleh karena itu fisik dan mental sangat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan. Karena jumlah karyawan pria ternyata lebih banyak dibandingkan dengan karyawan wanita, maka perusahaan memiliki peluang lebih besar dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan pada masa yang akan datang, antara lain dengan memperhatikan pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga semangat dan gairah kerja dapat ditingkatkan pula.

2. Umur

Umur merupakan faktor yang cukup menentukan tingkat semangat dan gairah kerja. Seorang karyawan yang berumur sudah lanjut usia semangat dan gairah kerjanya akan berkurang dibandingkan karyawan yang berumur masih muda. Tingkat umur karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas terdiri dari 10 orang atau 15,87% berumur 20-29 tahun, 25 orang atau 39,68%, berumur 30-39 orang 15 orang atau 23,82% berumur 40-49 tahun dan 13 orang atau 20,63% berumur 50 tahun ke atas.

Dengan demikian karyawan yang berusia 30-39 merupakan jumlah yang terbanyak. Jika dilihat dari karakteristik umur, maka karyawan di perusahaan ini sebagian besar berusia produktif. Kondisi seperti ini sebetulnya akan menguntungkan perusahaan karena karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik. Terlebih lagi di bagian produksi, karyawan yang memiliki tenaga atau kemampuan fisik lebih dibutuhkan dibandingkan karyawan dengan kemampuan berpikir (kecerdasan).

3. Pendidikan

Pendidikan memegang peranan yang penting dalam upaya untuk meningkatkan tingkat semangat dan gairah kerja karyawan. Seorang karyawan yang berpendidikan lebih tinggi pada umumnya akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah. Tingkat pendidikan karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas terdiri dari 13 orang atau 20,63% pendidikannya SD, 24 orang atau 38,10% berpendidikan SLTP, 40 orang atau 41,27% berpendidikan SLTA. Dengan demikian karyawan PT. Tri Bakti Sarimas sebagian besar berpendidikan SLTA. Karyawan yang berpendidikan lebih tinggi pada umumnya akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah.

4. Masa Kerja

Masa kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tri Bakti Sarimas terdiri dari 8 orang atau 12,70% memiliki masa kerja 0-2 tahun, 15 orang atau 253,81% masa kerjanya 2 -

3 tahun, 27 orang atau 42,86% masa kerjanya 3-4 tahun dan 23 orang atau 36,51% masa kerjanya 4 – 6 tahun. Dari tabel maupun uraian diatas maka dapat diketahui bahwa karyawan bagian produksi PT. Tri Bakti Sarimas sebagian besar memiliki masa kerja 3 hingga 4 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup baik, kondisi ini dapat mendukung produktivitas kerja karyawan.

Analisis Semangat Kerja

Tanggapan responden tentang produktivitas kerja berkategori Cukup Baik (CB), dimana sebanyak 44,40% atau 28 orang menyatakan baik dan cukup baik, sebanyak 7,9% atau 5 orang yang menyatakan sangat baik dan ada 2 orang atau 3,2% yang menyatakan tidak baik, hal ini karena responden beranggapan bahwa produktivitas kerja karyawan cukup baik. Indikator yang kedua adalah tingkat absensi, tanggapan responden berkategori baik yang dikemukakan oleh sebanyak 57,10% atau 36 orang responden dan 1 orang atau 1,6% menyatakan tidak baik. Menurut responden absensi karyawan mempengaruhi semangat kerja, karena jika karyawan sering absen artinya aka semangat kerja akan berkurang. Selanjutnya indikator labour turn over dimana menurut responden berkategori baik yaitu 27 orang atau 42,90% dan ada 1 orang atau 1,6% menyatakan tidak baik. Sama halnya dengan absensi, menurut responden karyawan yang sering berpindah-pindah kerja menunjukkan semangat kerja mereka menurun.

Indikator tingkat kerusakan alat dimana menurut responden berkategori baik yang dikemukakan oleh 49,20% atau 31 orang responden dan ada 2 orang atau 3,20% yang menyatakan tidak baik. Hal ini karena menurut responden masih banyak karyawan yang kurang memiliki kecakapan dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap tingkat kerusakan alat. Indikator kegelisahan karyawan dimana menurut responden berkategori cukup baik yang dikemukakan oleh 42,90% atau 27 orang responden dan 2 orang atau 3,2% menyatakan tidak baik. Hal ini karena menurut responden masih ada karyawan yang memiliki kegelisahan bekerja. Selanjutnya indikator tuntutan karyawan dimana menurut responden berkategori baik yang dikemukakan oleh 47,60% atau 30 orang responden dan 5 orang atau 7,9% menyatakan tidak baik. Pernyataan ini karena menurut responden tuntutan karyawan dalam bekerja masih tinggi sehingga semangat kerja rendah. Indikator pemogokkan menurut responden berkategori cukup baik yang dikemukakan oleh 50,80% atau 32 orang responden dan 4 orang atau 6,30% menyatakan tidak baik. Tanggapan seperti ini karena menurut responden karyawan masih sering melakukan mogok kerja. Berdasarkan tanggapan responden indikator yang paling dipilih responden pada tingkat absensi, hal ini karena tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi.

Selanjutnya secara keseluruhan tanggapan responden mengenai faktor produktivitas kerja di PT. Tri Bakti Sarimas berkategori Baik seperti dikemukakan oleh sebagian besar responden yaitu 46,03% atau 29

orang dan hanya 3,20% atau 2 orang yang mengatakan tidak setuju. Hal ini berarti bahwa responden setuju dengan semangat kerja karyawan di PT Tri Bakti Sarimas masih rendah.

Insentif Karyawan

Tanggapan responden tentang bonus berkategori Netral (N), dimana sebanyak 47,6% atau 30 orang menyatakan Netral dan 14,30% atau 9 orang yang menyatakan tidak setuju. Hal ini karena menurut responden bonus yang diberikan perusahaan cukup adil atau sesuai dengan kemampuan kerja karyawan. Indikator yang kedua adalah komisi tanggapan responden berkategori Netral yang dikemukakan oleh sebanyak 68,30% atau 43 orang responden dan 2 orang atau 3,2% menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti menurut responden pemberian komisi sudah sesuai dengan yang seharusnya. Selanjutnya indikator *profit sharing* berdasarkan prestasi karyawan dimana menurut responden berkategori Setuju yang dikemukakan oleh 47,60% atau 30 orang responden dan 4 orang atau 6,30% menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju jika ada pembagian hasil keuntungan berdasarkan prestasi kerja karyawan. Indikator pembayaran tunjangan hari tua berdasarkan kemampuan perusahaan dimana menurut responden berkategori netral yang dikemukakan oleh 53,8% atau 43 orang responden dan 6 orang atau 7,5% menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti gaji belum berdasarkan kemampuan keuangan perusahaan karena gaji yang diterima karyawan belum sesuai dengan tingkat pendapatan perusahaan. Indikator nilai gaji sesuai

UMR menurut responden berkategori kurang setuju yang dikemukakan oleh 51,2% atau 41 orang responden dan 8 orang atau 10%, Hal ini karena menurut responden sebagian besar karyawan terutama yang di lapangan, gajinya masih dibawah standar UMR. Selanjutnya indikator sistem gaji menurut tanggung jawab pekerjaan menurut responden berkategori kurang setuju yang dikemukakan oleh 42,5% atau 34 orang responden dan 12 orang atau 15% menyatakan tidak setuju. Hal ini karena menurut responden gaji yang diterima karyawan kurang sesuai dengan risiko atau tanggung jawab pekerjaan yang harus dijalani. Indikator sistem gaji menurut kemampuan kerja berkategori kurang setuju yang dikemukakan oleh 41,2% atau 33 orang responden dan 16 orang atau 20% menyatakan tidak setuju karena perusahaan membayarkan gaji berdasarkan grade atau jawaban bukan berdasarkan kemampuan dalam bekerja. Selanjutnya indikator sistem gaji menurut pengetahuan karyawan dimana menurut responden berkategori setuju yang dikemukakan oleh 46,2% atau 37 orang responden dan 10 orang atau 12,5% menyatakan tidak setuju. Hal ini karena menurut responden gaji yang dibayarkan sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam menjalankan pekerjaan dan bukan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Indikator sistem gaji menurut produktivitas kerja karyawan berkategori setuju yang dikemukakan oleh 50% atau 40 orang responden dan indikator kompensasi memuaskan karyawan berkategori setuju yang dikemukakan oleh 52,40% atau 33 orang responden.. Berdasarkan

tanggapan responden indikator yang paling dipilih responden pada pemberian insentif adalah bagi hasil keuntungan. Hal ini karena menurut karyawan bagi hasil keuntungan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Selanjutnya secara keseluruhan tanggapan responden mengenai faktor pemberian insentif di PT. Tri Bakti Sarimas berkategori Netral seperti dikemukakan oleh sebagian besar responden yaitu 53,97% atau 34 orang dan hanya 7,90% atau 5 orang yang mengatakan tidak setuju. Hal ini berarti bahwa responden menganggap netral tentang insentif yang diberikan kepada karyawan PT. Tri Bakti Sarimas.

Komunikasi

Tanggapan responden tentang komunikasi harus mudah dimengerti berkategori setuju (S), dimana sebanyak 57,1% atau 36 orang menyatakan setuju dan 4,80% atau 3 orang yang menyatakan tidak setuju.

Indikator yang kedua adalah komunikasi harus lengkap, tanggapan responden berkategori setuju yang dikemukakan oleh sebanyak 54% atau 32 orang responden dan 2 orang atau 3,2% menyatakan tidak setuju. Selanjutnya indikator komunikasi harus tepat waktu dan sasaran dimana menurut responden berkategori setuju yang dikemukakan oleh 66,70% atau 42 orang responden dan 4 orang atau 6,30% menyatakan tidak setuju. Indikator komunikasi harus saling percaya dimana menurut responden berkategori Netral yang dikemukakan oleh 44,40% atau 28 orang responden dan 10 orang atau 15,90% menyatakan tidak setuju. Indikator komunikasi memperhatikan situasi

dan kondisi dimana menurut responden berkategori Setuju yang dikemukakan oleh 49,20% atau 31 orang responden dan 10 orang atau 15,90% menyatakan tidak setuju. Selanjutnya indikator komunikasi menghindari kata-kata yang tidak enak dimana menurut responden berkategori setuju yang dikemukakan oleh 42,90% atau 27 orang responden dan 10 orang atau 15,90% menyatakan tidak setuju. Indikator persuasi dalam komunikasi menurut responden berkategori Netral yang dikemukakan oleh 41,30% atau 26 orang responden dan 1 orang atau 1,6% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan tanggapan responden indikator yang paling dipilih responden pada stamina karyawan karena pekerjaan di perkebunan sangat membutuhkan stamina karyawan.

Selanjutnya secara keseluruhan tanggapan responden mengenai faktor komunikasi di PT. Tri Bakti Sarimas berkategori Setuju seperti dikemukakan oleh sebagian besar responden yaitu 46,03% atau 29 orang dan hanya 9,52% atau 6 orang yang mengatakan tidak setuju.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

Untuk mengetahui apakah item yang diuji valid atau tidak, hasil korelasi dibandingkan dengan angka titik tabel korelasi dengan taraf signifikansi 1% atau 5%.

Seluruh pertanyaan yang diajukan dalam variabel insentif (X_1), komunikasi (X_2) dan semangat kerja (Y) semuanya memiliki r hitung $> r$ tabel. Dari hasil olahan SPSS dapat dilihat bahwa semua pertanyaan untuk variabel independent dan

dependen adalah Valid. Hal ini dapat dilihat α significant $< \alpha$ 0.05. Atau dapat membandingkan dengan r tabel. Dengan jumlah Sampel 63, $N=63$ maka $df = N-2=61$. Jadi diperoleh r tabel = r (α 0.005,80) = 0,220. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel independent dan dependen adalah valid.

Pengujian realibilitas atau keandalan instrument dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dari faktor kompensasi, kemampuan, dan produktivitas didapatkan harga Koefisien Alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk pengambilan data variabel insentif, komunikasi, dan semangat kerja adalah reliable/andal.

Analisis Statistik

Berdasarkan hasil perhitungan model regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 0,352 + 0,601X_1 + 0,257X_2$$

Uji-F (Uji Simultan)

Pada penelitian ini, model persamaan regresi linier ditunjukkan untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu tanggapan responden tentang faktor insentif (X_1) dan faktor komunikasi (X_2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu maka semangat kerja karyawan di PT Tri Bakti Sarimas.

Oleh karena F hitung = 173.876 $> F$ tabel (0,05;(2);(61) = 2,487 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau signifikan sesuai dengan

syaratnya, sehingga secara serentak faktor X_1 (faktor insentif) dan X_2 (faktor komunikasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di PT Tri Bakti Sarimas.

Uji t (Parsial)

Untuk Uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila t hitung > t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

$$DF = n - k - 1 = 63 - 2 - 1 = 62$$

$\alpha = 0,05$ Maka $(0,05;79)$ adalah 1,990

Untuk variabel X_1 , t hitung adalah 3,210 sedangkan t-tabel yaitu $(0,05;62) = 1,990$ karena t hitung $(12,245) >$ dari t tabel $(1,990)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian variabel X_1 (faktor insentif) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT Tri Bakti Sarimas.

Untuk t hitung variabel X_2 adalah 3,660 sedangkan t-tabel yaitu $(0,05;61) = 1,990$, karena t hitung $(3,660) >$ dari t tabel $(1,990)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian variabel X_2 (komunikasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di PT Tri Bakti Sarimas.

Berdasarkan hasil uji-t dapat dilihat bahwa hasil uji t untuk variabel insentif merupakan nilai yang tertinggi, hal ini berarti variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan PT Tri Bakti Sarimas.

Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Adj R^2 sebesar 0,848 hal ini menunjukkan bahwa 84,80% perubahan pada semangat kerja karyawan PT Tri Bakti Sarimas ditentukan oleh variabel bebas yakni faktor insentif dan faktor komunikasi sedangkan 15,20% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji secara simultan menyatakan bahwa secara simultan faktor insentif dan faktor komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Tri Bakti Sarimas. Artinya semakin baik faktor insentif dan komunikasi maka semangat kerja karyawan di PT Tri Bakti Sarimas akan semakin meningkat.
2. Hasil uji secara parsial (uji t) ternyata faktor insentif dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Tri Bakti Sarimas.
3. Variable bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat adalah variabel faktor insentif (X_1), kemudian variabel komunikasi (X_2).

Saran

1. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan perlu menyeimbangkan antara insentif yang diberikan perusahaan dengan

- kemampuan kerja karyawan contohnya perusahaan sebaiknya memberikan tunjangan hari tua (JHT) melalui program Jamsostek, kemudian dalam pembayaran uang lembur, sebaiknya disesuaikan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja sehingga tidak merugikan karyawan.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan komunikasi yang akan diterapkan, agar komunikasi yang terjalin antara atasan dengan karyawan terjalin dengan baik, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
 3. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, manajemen perusahaan juga perlu mempertimbangkan agar manajemen memperhatikan kemampuan karyawan dalam bekerja terutama stamina dan kesehatan karena pekerjaan di perkebunan sangat membutuhkan stamina karyawan yang baik agar semangat kerja meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni, Muh., 2001, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Dessler, Gary, 2006, *Manajemen Personalia*, Terjemahan Agoes Dharma, Erlangga, Jakarta
- Dimas, Prayogi, 2010. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional I Sumatera Bidang Costomer care Medan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Effendi, Onong Unchjana, 2003, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2005, *Organisasi*. Penerbit Erlangga.
- Hadari, Nawawi, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Hidayat, Rahmat, 2010, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti Petapahan, Jurnal www.unri.ac.id/online
- Handoko T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya*
- Hasibuan, S.P Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi
- _____. 2009. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Heidjarachman, Ranupandoyo dan Husnan Suad, 2006, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, BPFE Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, PT. BPFE, Yogyakarta
- Mente, La, 2010, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Kabupaten Takalar*, Jurnal Economic Resources, ISSN. 0852-1158, Vol.11 No.30, Februari 2010.
- Moekijat, 2005, *Manajemen Personali*, BPFE, Yogyakarta
- Muslikhah, Septi, 2012, *Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, www.library-unnes.ac.id.

- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta Ghalia Indonesia.
- Permaningratna, Putu Duwita. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Purwanto, Djoko, 2006, *Komunikasi Bisnis*, Erlangga, Jakarta
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A, 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 12* Penerbit Salemba Empat.
- Ruslan, Rosadi, 2003. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto, 2004, *Manajemen Tenaga Kerja*, Cetakan Pertama, Sinar Baru, Bandung
- Sinungan, Muchdarsyah, 2010, *Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Susanto, Edy dan I.G.A Dewi Adnyani, 2010, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud*, www.unud.ac.id.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung
- Wursanto, Ig., 2005, *Dasar-dasar Organisasi*, Andi, Yogyakarta
- Zainun, Buchari, 2005, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung