

**PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan SDM PT. Perkebunan Nusantara V
Pekanbaru)**

Aan Rudi Suyetno¹ dan Kasmiruddin²

aang.suyetno25@gmail.com

Jurusan Ilmu Administrasi – Program Studi Administrasi Bisnis – Fakultas Ilmu
Sosial Ilmu Politik – Universitas Riau Kampus Bina Widya Jl. H. R Soebrantas
KM. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap semangat kerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan haruslah diteliti terlebih dahulu faktor-faktor apa yang mempengaruhi semangat karyawan. Dimana variabel independen dalam penelitian ini adalah insentif dan jaminan sosial, serta variabel dependen adalah semangat kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dengan pengambilan sampel berjumlah 105 orang yang dihitung dengan menggunakan metode Issac dan Michael. Jenis dan sumber data dalam penelitian berupa data primer dan data sekunder dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumen yang ada di perusahaan. Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS ver 26 *for windows*.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial insentif dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan serta secara simultan insentif dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Kata Kunci: Insentif, jaminan sosial, semangat kerja

THE EFFECT OF INCENTIVES AND SOCIAL SECURITY ON EMPLOYEE WORK SPIRIT

(Case Study of HR Employees of PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)

By

Aan Rudi Suyetno¹ and Kasmiruddin²

aang.suyetno25@gmail.com

Department of Administrative Sciences - Business Administration Study Program
- Faculty of Social Sciences Political Sciences - Riau University Kampus Bina
Widya Jl. H. R Soebrantas KM. 12.5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of incentives and social security on employee morale (Case Study on HR Employees of PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). Morale is the desire and seriousness of a person to do their job well and to be disciplined to achieve maximum productivity so that company goals can be achieved. To increase employee morale, it is necessary to first investigate what factors affect employee morale. Where the independent variables in this study are incentives and social security, and the dependent variable is morale.

The population in this study were employees of PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru with a sample of 105 people who were calculated using the method of Issac and Michael. Types and sources of data in the study were primary data and secondary data using questionnaires, interviews and company documents. The data analysis used is to use the help of the SPSS ver 26 application for windows.

The results showed that partially incentives and social security had a significant effect on employee morale and simultaneously incentives and social security had a significant effect on employee morale of PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru's human resources.

Keywords: *Incentives, social security, moral*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah alat dari sebuah sistem yang diciptakan agar tujuan dari sistem tersebut dapat dicapai. Lebih jauh lagi perusahaan dapat diartikan sebagai sebuah organisasi yang menghasilkan barang dan jasa untuk memperoleh keuntungan (Ebert dan Griffin, 1996). Dengan tercapainya tujuan dari sistem tersebut tentu akan menimbulkan keuntungan sehingga perusahaan dapat terus berjalan serta bersaing dengan perusahaan lain.

Dalam menghadapi persaingan, perusahaan dituntut mampu menerapkan strategi yang tepat, salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah manajemen sumber daya manusia. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik tentunya akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik pula sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Simamora, 2004).

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawannya. Perlu adanya strategi yang harus dilakukan perusahaan dalam hal pemeliharaan karyawan agar karyawan fokus dalam melaksanakan pekerjaan guna menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan (Hasibuan, 2011).

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Hasibuan, 2004), sedangkan menurut (Nitisemito, 2002) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan tinggi atau rendahnya semangat kerja dari karyawan antara lain dapat berupa faktor materil maupun non materil. Faktor materil berupa tinggi rendahnya gaji atau insentif yang diterima karyawan dan faktor non materil contohnya seperti minat karyawan terhadap pekerjaan, status sosial, suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan berkaitan dengan kenyamanan karyawan serta tujuan dari perusahaan yang dapat mempengaruhi semangat kerja dari karyawan (Nawawi, 2003).

Berdasarkan faktor-faktor tersebut maka perusahaan dituntut mampu untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh karyawan agar apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai melalui semangat kerja dari karyawan. Salah satu cara meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa berupa insentif dan program kesejahteraan karyawan. Insentif secara sengaja diberikan kepada para karyawan agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya prestasi kerja.

Selain adanya pemberian insentif, dalam usahanya meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan juga seharusnya memberikan jaminan sosial kepada karyawannya. Hal tersebut mengacu kepada peraturan perundang-undangan nomor 3 tahun 1992 mengenai jaminan sosial tenaga kerja. Dimana setiap perusahaan wajib mengikut sertakan karyawannya dalam program jaminan sosial. Menurut Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi

tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin hari tua atau meninggal dunia.

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam usaha mencapai tujuan perusahaan semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan semangat kerja (Setiadi,2009).

Berdasarkan UU No.24 tahun 2011 pasal 6 ayat 2 di jelaskan ada 4 komponen yang harus di laksanakan perusahaan dalam usahanya memberikan jaminan sosial kepada karyawannya yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian. Selain atas dasar peraturan, Perusahaan dalam pelaksanaan program jaminan sosial kepada karyawannya juga dimaksudkan sebagai suatu cara dalam memotivasi karyawannya untuk lebih semangat dalam bekerja tanpa takut terhadap resiko yang akan di terima dari pekerjaan tersebut.

Karyawan akan lebih tenang dalam bekerja karna adanya jaminan yang akan diterimanya apabila mengalami kecelakaan saat bekerja. Hal tersebut yang diharapkan perusahaan sehingga ketika karyawan dalam bekerja tanpa takut akan resiko yang diterima karna adanya jaminan sosial tersebut sehingga menyebabkan semangat karyawan meningkat dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka, perumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh signifikan insentif dan jaminan sosial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”

Tujuan penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan SDM PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh jaminan sosial terhadap semangat kerja karyawan SDM PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
3. Mengetahui pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap semangat kerja karyawan SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Tinjauan Pustaka

Insentif

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standart yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2002) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2001) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif

tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2. Lama bekerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

5. Keadilan

Dalam sistem insentif 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.

6. Kelayakan

kelayakan 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 akan mendapat kendala

yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

7. Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi.

Jaminan sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Vladimir (2011) mengatakan bahwa jaminan sosial adalah seluruh rangkaian langkah wajib yang dilakukan oleh masyarakat untuk melindungi pekerja dan keluarganya dari segala akibat yang muncul karena gangguan yang tidak terhindarkan.

Menurut Husni (2013), Indikator-indikator jaminan sosial adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kecuratan pemberian layanan jasa yang dijanjikan
2. Tingkat kecepatan pelayanan jasa yang dijanjikan.
3. Tingkat ketentuan fasilitas fisik.

Semangat kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Halsay (2003) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan.

Ciri-ciri semangat kerja karyawan yang tinggi menurut Carlaw,

Deming, dan Friedman (2003), menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Tersenyum dan tertawa.
2. Memiliki inisiatif.
3. Berfikir kreatif dan luas.
4. Menyenangi apa yang dilakukan.
5. Tertarik dengan pekerjaannya.
4. Bertanggung jawab.
5. Memiliki kemauan bekerja sama.
6. Berinteraksi dengan atasan.

Metode penelitian

Penelitian ini dilakukan Pada PT. Perkebunan Nusantara V yang berlokasi di Jl. Rambutan No.43, Sidomulyo Tim, Marpoyan Damai Pekanbaru. Target populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V bagian SDM pada tahun 2018 yang berjumlah 168 karyawan.

Dalam menerapkan jumlah sample peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan metode yang dikembangkan oleh Issac dan Michael. Untuk itu, jumlah sample dalam penelitian ini yakni 105 orang karyawan pada tahun 2018.

Teknik pengumpulan data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, diantaranya;

1. Kuesioner

Di dalam penelitian ini peneliti menyebarkan angket melalui kepala bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara V. Mengingat saat ini sedang menghadapi pandemik Covid-19, sehingga penyebaran angket tidak dapat dilakukan secara langsung.

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yakni dengan mewawancarai kepala bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dan

dua orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara V guna untuk mendapatkan data mengenai insentif serta jaminan sosial yang diterima oleh karyawan.

3. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Observasi yang dilakukan oleh penulis bertujuan untuk melengkapi data yang tidak diperoleh melalui kuesioner ataupun wawancara.

Teknik analisis data

Uji validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikan 0.05 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka setiap item-item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka setiap item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai α dan r_{tabel} nya. Apabila nilai $cronbach\ alpha > r_{tabel}$ maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai $cronbach\ alpha > 0,60$ (Ridwan & Sunarto, 2007).

Analisis regresi linear sederhana

Teknik analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel indenpenden dengan satu variabel dependen (Priyatno, 2017).

Adapun rumus untuk menghitung persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Priyatno, 2017):

$$Y' = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Dimana:

Y' = Nilai prediksi variabel dependen
a = Konstanta
b = Koefisien regresi
X = Variabel indenpen

Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Dapat dihitung menggunakan rumus:

$$\text{Parsial: } R^2 = \frac{b(n\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{n\sum Y - (\sum Y)^2}$$

$$\text{Simultan: } R^2 = \frac{n(a\sum Y + b_1\sum X_1Y + b_2\sum X_2Y + b_3\sum X_3Y) - (\sum Y)^2}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Uji hipotesis parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik (Umar, 2011).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai t_{hitung}
r = Koefisien korelasi
n = Jumlah banyak subjek

r^2 = Koefisien determinasi

Uji signifikan simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen insentif (X_1) dan Jaminan sosial (X_2), secara parsial berdampak terhadap variabel dependen semangat kerja (Y) dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana:

R^2 : Koefisien Regresi
n: Jumlah Sampel
k: Jumlah Variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear sederhana

Tabel hasil analisis regresi linear sederhana insentif

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.068	1.810		.970
	Insentif	.945	.070	.801	.000

Dependent Variable: Semangat kerja
Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2020

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi untuk insentif bernilai positif, artinya insentif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
- Nilai konstanta (a) adalah 0,068 maka ini dapat diartikan jika Insentif nilainya nol (0) maka Semangat kerja bernilai 0,608
- Nilai koefisien regresi variabel insentif adalah 0,945 maka ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Insentif sebesar 1 satuan, maka akan

meningkatkan Semangat kerja sebesar 0,945

Tabel hasil koefisien determinasi (R^2) insentif

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.638	1.779

Predictors: (Constant), Insentif

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2020

Dari tabel III.25 dapat diperoleh R sebesar 0,801 berarti kedua variabel mempunyai korelasi yang kuat. Dari hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,642 artinya pengaruh variabel Insentif terhadap variabel Semangat kerja adalah sebesar 64,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Tabel hasil hipotesis parsial (Uji t) insentif

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.608	1.810		.038	.970
	Insentif	.945	.070	.801	13.585	.000

Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2020

Dari tabel diketahui t_{hitung} sebesar 13,585 > t_{tabel} 1,98326 dengan tingkat sig. 0,000 < 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi diduga, insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan SDM PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat diterima. Artinya variabel insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Semakin tinggi insentif yang diberikan maka semangat kerja akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.

Tabel hasil analisis linear sederhana jaminan sosial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.256	1.679		.748
	Jaminan sosial	.906	.065	.808	13.942

Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2020

Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,256 + 0,906 \text{ Jaminan sosial}$$

Dimana:

- Nilai konstanta (a) adalah 1,256
Nilai konstanta (a) adalah 1,256, maka ini dapat diartikan jika Jaminan sosial nilainya nol (0) maka Semangat kerja bernilai 1,256
- Nilai koefisien regresi variabel Jaminan sosial adalah 0,906
- Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi variabel Jaminan Sosial adalah 0,906, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Jaminan sosial sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,906.

Tabel hasil koefisien determinasi (R^2) jaminan sosial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.654	.650	1.749

Predictors: (Constant), Jaminan sosial

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2020

Dari tabel III.26 diatas diperoleh R sebesar 0,808 berarti kedua variabel memiliki korelasi yang Kuat. Dari output diatas diperoleh hasil R^2 sebesar

0,654 artinya pengaruh variabel Jaminan sosial terhadap variabel Semangat kerja adalah sebesar 65,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Tabel hasil hipotesis parsial (Uji t) jaminan sosial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.256	1.679		.748	.456
	Jaminan sosial	.906	.065	.808	13.942	.000

Dependent Variable: Semangat kerja
Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2020

Dari tabel diatas diketahui t_{hitung} sebesar 13.942 > t_{tabel} 1,98326 dengan tingkat sig. 0,000 < 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi, diduga jaminan sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dapat diterima. Artinya variabel jaminan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Semakin tinggi jaminan sosial yang diberikan, maka semangat kerja akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Insentif yang diberikan PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sudah baik apabila dinilai dari aspek kinerja, aspek

keadilan dan aspek penilaian jabatan.

2. Jaminan sosial yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sudah baik apabila dinilai dari aspek tingkat keakuratan, aspek tingkat kecepatan dan aspek ketentuan fasilitas fisik.
3. Insentif dan jaminan sosial secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
4. Insentif dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, selanjutnya penulis mencoba memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, adalah sebagai berikut:

1. Insentif yang diberikan PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sudah baik, namun diperlukan pengamatan secara berkala yaitu mengenai pemberian insentif berdasarkan keadilan. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan keadilan untuk karyawan dimana hal tersebut untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan.
2. Jaminan sosial PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sudah baik. Namun diperlukan pengamatan secara berkala yaitu mengenai tingkat ketentuan fasilitas fisik. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan aspek pemberian jaminan sosial berdasarkan ketentuan fasilitas fisik.

3. Berdasarkan hasil penelitian, adanya pengaruh yang signifikan antara insentif dan jaminan sosial terhadap semangat kerja, untuk itu diharapkan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru memperhatikan dan meningkatkan semua aspek yang ada pada konteks insentif baik itu dari segi pemberian insentif berdasarkan kinerja, berdasarkan keadilan, dan berdasarkan evaluasi jabatan serta hal-hal yang berkaitan dengan jaminan sosial yang diterima oleh karyawan baik dari segi tingkat keakuratan, tingkat kecepatan maupun tingkat ketentuan fasilitas fisik, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dari karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat memberikan jaminan berdasarkan ketentuan fasilitas fisik misalnya perusahaan memberikan kartu BPJS Ketenagakerjaan lebih merata, karena masih ada karyawan yang belum mendapatkan jaminan sosial dalam bentuk fasilitas fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Bagian Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang RI Nomor 19 Tahun 2000 tentang Badan Usaha Milik Negara
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan I Wayan Mudiarta, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara, 2003.
- Hasibuan, Malayu. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara. Jakarta
- Siagian. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Darmawan, Didit. 2007. *Teori Motivasi. Metromedia Education*. Surabaya
- Republik Indonesia. 2004. Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Hasibuan, Malayu Sultan Parlaguat. 2005. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari.H. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Gajah mada university press. Jakarta.
- Anagora, Panji. 2015. *manajemen bisnis*. Semarang : PT. Rineka cipta
- Boediono, 2015, *Seri Sinopsis Pengantar Ekonomi No.1 Ekonomi Mikro*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Blum, Hendrik L (2011). *Planning for Health*. Humansci. Press New York
- Harrington, Gill dan J.M. 2013. *Buku Saku Kesehatan Kerja* Edisi 3. Penerbit Buku Kedokteran EGC. Jakarta
- Husni, Lalu. 2013. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kartasaputra, 2009, *Manajemen, Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. (Fourth ed.). Jakarta: Erlangga
- Kuntodi, 2009, *Manajemen dan*

- Sumber Daya Manusia,, Jakarta, Agung Media
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusiarn Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Manulang, 2011, Dasar-Dasar Manajemen, edisi revisi, cetakan ketujuh, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, 2013, Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Ketiga. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Rusiadi, 2013, Subiantoro, Nur., dan Hidayat, Rahmat. Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan EkonomiPembangunan. Medan:USU Press.
- Suma'mur, 2009, Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Simajuntak, Payaman J., 2014, Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Administrasi, Bandung, Alpha Beta.
- Tohardi, Ahmad, 2012, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Algifari. 2010. Analisis Regresi Teori (Teori, Kasus dan Solusi). Cetakan Kedua. BPFE.Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gorda, I. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko T. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Koontz, Harold, C. O'Donnel dan H. Weihrich. 2012. Manajemen. Jilid 2. Terjemahan: Gunawan Hutaaruk. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nawawi, H. 2011. Manajemen sumber daya manusia. Gadjah mada university press. Jakarta.
- Nitisemito,A 2010. Manajemen Personalia, Edisi Kedelapan, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sujatmoko dan Koko, 2011. Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts Cabang Arteri Jakarta, Skripsi, USU Repository, Medan.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.