**PENGARUH INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PABRIK CRUDE PALM OIL
(Kasus Bagian Produksi PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar)**

By: **Anita**
Supervisor: **Seno Andri**

Program Studi Administrasi Bisnis
Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR. Subrantas Km. 12,5
Simp. Baru Pekanbaru 28294
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research was conducted at PT. Tunggal Yunus Estate Kampar district. This study aimed to determine the effect of incentives on employee morale in the production of PT. Tunggal Yunus Estate Kampar district. Incentives as an independent variable (X) and morale as the dependent variable (Y) . This study took a number of respondents as many as 63 people . Data obtained through questionnaires were then tested further processed through a statistical analysis as a simple linear regression analysis, t test, correlation analysis and determination with the help of SPSS .

The results of this study indicate that the results of hypothesis testing t test , $t (8,479) > t \text{ table } (1,670)$. This suggests that the incentive effect on employee morale. The amount of the incentive effect on the morale of the production employees of PT. Tunggal Yunus Estate amounted to 54.1 % .

Keywords : Human Resource Management , Incentive , Morale .

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang

memiliki mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat

ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhankaryawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain : gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proposional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif

sangat diperlukan untuk memacu prestasi kerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya meningkat dan sifatnya tidak tetap. **(Nawawi, 2003:317)**

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut.

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan itu sendiri. Apabila karyawan memiliki semangat kerja, maka pekerjaan yang diberikan kepada mereka akan lebih cepat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan hasilnya sesuai harapan perusahaan atau organisasi.

Semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. **(Nitisemito, 1996:62)**

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Meningkatnya semangat kerja akan menambah kesetiaan karyawan kepada organisasi untuk tetap mengabdikan dirinya kepada organisasi. Dengan kata lain karyawan tidak akan memiliki niat untuk berpindah kerja.

Cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan semangat kerja adalah memberikan kompensasi, penghargaan ataupun insentif kepada karyawan dalam porsi yang wajar, tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan, menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak, memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spritual karyawan pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia antara karyawan dan manajemen, penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan memperhatikan hari esok untuk karyawan.

I.2 Metode Penelitian

I.2.1 Lokasi Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis melakukan penelitian pada PT. Tunggal Yunus Estate, Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar. Adapun yang menjadi alasan dalam pemilihan lokasi ini ialah perusahaan

ini telah menerapkan atau memberi sebuah dorongan atau motivasi berupa pemberian insentif kepada karyawan dan dengan adanya program tersebut akan membuat karyawan merasa diperhatikan sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan itu sendiri.

I.2.2 Populasi dan Sampel

Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini, yaitu seluruh karyawan bagian produksi yang bekerja di PT. Tunggal Yunus Estate yang berjumlah 63 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Karena jumlah populasi hanya berjumlah 63 orang, maka penulis menjadikan semua populasi sebagai sampel dengan metode sensus, sementara pihak pimpinan berfungsi sebagai key informan yang memberikan data pendukung dalam penelitian ini.

I.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan objek penelitian yaitu :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yakni yang menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian, berupa informasi tentang pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan.

- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari organisasi/instansi itu sendiri, yang diperoleh melalui pimpinan, bagian keorganisasian dan distribusi organisasi yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti. Data ini meliputi sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi serta tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian.

I.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis adalah :

- Wawancara (Interview), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan kepala HRD PT. Tunggal Yunus Estate
- Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan insentif di tempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap semangat kerja.

I.2.5 Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan data yang diperoleh, mengelompokkan, disajikan dalam bentuk tabel sederhana dengan angka dan persen, dari keseluruhan data tentang keadaan yang terjadi dilapangan

untuk selanjutnya dianalisis, disesuaikan dan dikaitkan dengan teori yang mendukung masalah tersebut dan kemudian diambil kesimpulan.

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut **Sugiyono (2012: 172)** menyatakan bahwa uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan dapat mengukur variabel yang ada. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor total dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

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

(**Yusri, 2009**)

Keterangan :

r_{xy} = Nilai validitas atau koefisien korelasi

n = Jumlah responden untuk

diuji

X = Skor pertanyaan tertentu (variabel independent)

Y = Skor pertanyaan total (variabel dependen)

Setelah nilai r (koefisien korelasi) diperoleh, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan antara hasil nilai r tabel dan r hitung. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang

sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. **Arikunto (2002:171)** merumuskan *alpha cronbach* yang telah dibakukan sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} =reabilitas instrumen
 k =banyaknya butir pertanyaan

pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ =jumlah varian butir
 σ_1^2 =varian total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha cronbach* (α)>0,60.

b. Metode Analisis Statistik

1. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel bebas X (independen) dengan variabel terikat Y (dependen). Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui program SPSS. Persamaan regresi linear sederhana dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y = Semangat Kerja Karyawan

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Koefisien

X = Insentif

Dimana nilai a dan b didapat dari :

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

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

Dimana :

Y = Variabel Semangat Kerja

a = Konstanta

bX = Koefisien Variabel Insentif

(Yusri,2009)

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang berbentuk dalam mewakili kelompok data observasi, dalam analisis regresi dikenal suatu ukuran yang dapat digunakan untuk keperluan tersebut yang dikenal dengan nama koefisien determinasi R^2 . Semakin tinggi R^2 , semakin penting suatu variabel. Karena dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi, maka model didapatkan akan semakin baik.

3. Uji Signifikan Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

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

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

I.3 Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan angket dalam bentuk daftar pernyataan yang ditujukan untuk karyawan bagian produksi PT. Tunggal Yunus Estate yang berjumlah 63 responden. Dari hasil penelitian telah dikumpulkan sejumlah data yang diperlukan seperti data identitas responden, data tanggapan responden tentang insentif dan data tanggapan responden tentang semangat kerja pada PT. Tunggal Yunus Estate.

Dalam bab ini dijelaskan Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Crude Palm Oil pada bagian produksi PT. Tunggal Yunus Estate. Hasil penelitian merupakan penjabaran dari variabel penelitian yaitu insentif dan semangat kerja karyawan.

I.3.1 Analisis Deskriptif Insentif

Dalam memberikan Insentif dapat dilihat dengan tiga sub variabel yaitu aspek ketepatan, aspek kelayakan/keadilan dan aspek pembiayaan (*cost*) yang terkontrol dan seimbang. Apabila ketiga hal tersebut diperhatikan dengan baik maka itu dapat membuat karyawan merasa diperhatikan.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat terlihat bahwa dari gabungan beberapa indikator penelitian maka pada variabel Insentif mempunyai 6 pernyataan, yang digunakan untuk mengukur insentif yang akan mendapatkan hasil atau pembahasan tentang bagaimana tanggapan

responden di PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar.

I.3.1.1 Aspek Ketepatan

Penyediaan pembiayaan (*cost*) harus diupayakan tepat waktu dan tepat sarannya. Sasaran pertama adalah diberikan pada pekerja yang tepat, terutama pada yang berprestasi sehingga berusaha mempertahankannya dengan memberikan kontribusi kerja yang terbaik bagi organisasi/perusahaan

I.3.1.2 Aspek Kelayakan/Keadilan

Aspek ini dimaksudkan dalam pemberian kompensasi apabila dalam bentuk barang atau uang harus memadai dalam arti dirasa cukup berharga. Aspek ini berkenaan juga dengan rasa keadilan, baik dari penerima maupun perbandingan jumlah yang diterima. Dari segi penerima dapat dibedakan antara kompensasi yang diberikan sebagai pemerataan yakni untuk semua pekerja, tanpa atau dengan membedakan penerima menurut jabatan/posisi atau kepangkatan masing-masing yang berbeda satu dengan yang lainnya. Keadilan kompensasi harus dibedakan pula menurut prestasi kerja atau jasa masing-masing dalam memberikan kontribusi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

I.3.1.3 Aspek Pembiayaan (Cost) yang Terkontrol dan Terkendali

Kompensasi bukan saja harus sesuai dengan kemampuan organisasi/perusahaan dalam menyediakan pembiayaannya, tetapi juga harus terkontrol dan seimbang. Dengan demikian berarti meskipun keuntungan perusahaan cukup besar, tidak harus dibayar secara berlebihan, sehingga berakibat kehilangan fungsinya dalam memotivasi prestasi dan persaingan.

Berikut tabel hasil rekapitulasi dari semua tanggapan responden mengenai variabel insentif:

Tabel I.1
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Insentif pada PT. Tunggal Yunus Estate-Kampar

No	Sub Variabel	Kategori					Skor
		SB (%)	B (%)	CB (%)	KB (%)	TB (%)	
1.	Aspek Ketepatan	16 (12,7)	80 (63,49)	29 (23,02)	1 (0,79)	-	489
2.	Aspek Kelayakan/Keadilan	14 (11,11)	90 (71,43)	22 (17,46)	-	-	496
3.	Aspek Pembiayaan (Cost) yang Terkontrol dan seimbang	37 (29,36)	86 (68,25)	3 (2,38)	-	-	538
Jumlah		67	256	54	1	-	1523
Rata-rata Persentase		22,33 (17,73)	85,33 (67,73)	18 (14,29)	0,33 (0,26)	-	507,67

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2015

Dari tabel III.9 menunjukkan bahwa 17,73% responden memberikan tanggapan sangat baik, lalu 67,73% memberikan tanggapan baik, selanjutnya 14,29% responden memberikan tanggapan cukup baik dan 0,26% responden memberikan tanggapan kurang baik terhadap pemberian insentif yang dilakukan perusahaan pada PT. Tunggal Yunus Estate. Tanggapan responden tertinggi adalah baik dan tanggapan terendah adalah kurang baik.

Skor hasil rekapitulasi variabel insentif adalah 1523. Skor tersebut dalam rentang interval 1287-1589 dengan kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa 63 responden berpendapat baik terhadap pemberian insentif yang dilakukan pihak perusahaan pada PT. Tunggal Yunus Estate. Sub variabel yang memiliki skor paling rendah adalah aspek ketepatan. Dalam hal ini pihak perusahaan diharapkan dapat

memperbaiki aspek ketepatan tersebut sehingga karyawan dapat lebih bergairah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena karyawan adalah salah satu penunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

I.3.2 Analisis Deskriptif Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja sangat diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agar apa yang diinginkan dapat tercapai. Untuk mengukur semangat kerja dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu: tingkat produktivitas, tingkat absensi, tingkat perpindahan dan tingkat kegelisahan.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat terlihat bahwa dari gabungan beberapa indikator penelitian maka pada variabel semangat kerja mempunyai 8 pernyataan yang digunakan untuk mengukur semangat kerja karyawan untuk mendapatkan hasil atau pembahasan tentang bagaimana tanggapan responden di PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar.

I.3.2.1 Tingkat Produktivitas

Rendahnya semangat kerja yang mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja harus segera mendapat perhatian dari perusahaan karena memberikan dampak yang langsung dan besar bagi perusahaan.

I.3.2.2 Tingkat Absensi

Apabila terjadi tingkat absensi yang tinggi dan melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan ini merupakan tanda dimana turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan

I.3.2.3 Tingkat perpindahan karyawan (Labour Turn Over)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami

ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.

I.3.2.4 Tingkat Kegelisahan

Ketidaktenangan karyawan melakukan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan tersebut membuat tuntutan kepada perusahaan. Apabila sering terjadi tuntutan ini berarti semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun. Berikut tabel hasil rekapitulasi dari semua tanggapan responden mengenai variabel semangat kerja karyawan:

Tabel I.2
Rekapitulasi Tanggapan
Responden Tentang Semangat
Kerja Karyawan Pada PT.
Tunggal Yunus Estate-Kampar

No.	Sub Variabel	Kategori					Skor
		SB (%)	B (%)	CB (%)	KB (%)	TB (%)	
1.	Tingkat Produktivitas	10 (7,94)	28 (22,22)	69 (54,76)	19 (15,08)	-	407
2.	Tingkat Kehadiran	2 (1,59)	37 (29,36)	72 (57,14)	13 (10,32)	2 (1,59)	402
3.	Tingkat Perpindahan	7 (5,55)	44 (34,92)	61 (48,42)	14 (11,11)	-	422
4.	Tingkat Kegelisahan	2 (1,59)	35 (27,77)	70 (55,56)	15 (11,91)	4 (3,17)	394
Jumlah		21	144	272	61	6	1625
Rata-rata Persentase		5,25 (4,17)	36 (28,57)	68 (53,97)	15,25 (12,11)	1,5 (1,19)	406,25

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2015

Dari tabel III.14 menunjukkan bahwa 4,17% responden memberikan tanggapan sangat baik, lalu 28,57% memberikan tanggapan baik, kemudian 53,97% memberikan tanggapan cukup baik, selanjutnya 12,11% memberikan tanggapan kurang baik dan 1,19% memberikan tanggapan tidak baik terhadap pernyataan yang diajukan peneliti menyangkut semangat kerja karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate. Tanggapan tertinggi adalah sangat baik dan yang terendah adalah tidak baik.

Skor hasil rekapitulasi variabel semangat kerja adalah 1625. Skor tersebut masuk dalam rentang interval 1312-1715 dengan kategori cukup baik. Dapat disimpulkan 63 responden berpendapat cukup baik terhadap pernyataan yang diajukan peneliti menyangkut semangat kerja karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate. Dari keempat sub variabel tersebut, skor terendah yaitu sub variabel tingkat kegelisahan dengan

skor 394. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kegelisahan yang cukup berarti sehingga perlu adanya perhatian dari pihak perusahaan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja.

I.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur dan untuk mengetahui kelayakan dari setiap butir-butir pernyataan yang ada dalam kuisioner. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukur, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Besarnya r tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom *Corrected Items Total Correlation*. Suatu pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 63 orang, maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$, jadi nilai $df = 63-2 = 61$, pada tingkat kemaknaan (5%) didapat r tabel = 0,252.

Tabel III.15
Uji Validitas

Nomor Pernyataan	R hitung		Keterangan
	Insentif	Semangat Kerja	
1.	0,696	0,558	Valid
2.	0,657	0,424	Valid
3.	0,522	0,388	Valid
4.	0,597	0,352	Valid
5.	0,642	0,358	Valid
6.	0,618	0,328	Valid
7.	-	0,344	Valid
8.	-	0,52	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2015

Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS menyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan dan layak untuk diuji karena r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan kestabilan dalam mengukur. Pada teknik ini pengukuran dilakukan pada satu waktu, kemudian dilakukan perbandingan dengan pertanyaan lain atau dengan pengukuran korelasi antar jawaban. Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*, dimana suatu kuisioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel III.16
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Insentif	0,683	Reliabel
2.	Semangat Kerja	0,989	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2015

Dari data diatas menunjukkan *cronbach's alpha* tiap variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa daftar pernyataan yang diajukan adalah reliabel.

D. Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Crude Palm Oil (Kasus Bagian Produksi PT. Tunggal Yunus Estate-Kampar)

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pabrik crude palm oil pada PT. Tunggal Yunus Estate digunakan analisis statistik dengan bantuan program spss 20.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel bebas X (independen) dengan variabel terikat Y (dependen). Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui program SPSS. Persamaan regresi linear sederhana dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Dari hasil model persamaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III.17
Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,115	2,211		3,218	,002
Insentif	,773	,091	,736	8,479	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS versi 20,2015

Dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 7,115 dan koefisien variabel insentif sebesar 0,773. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 7,115 + 0,773 X$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 7,115 diartikan bahwa variabel

X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka semangat kerja akan sebesar 7,115 poin

b. Koefisien variabel X sebesar 0,773 diartikan jika ada upaya dari PT. Tunggal Yunus-Kampar terhadap insentif yang diberikan bertambah satu poin akan menyebabkan kenaikan pada semangat kerja karyawan sebesar 0,773 poin.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Insentif) dalam mempengaruhi variabel terikat (Semangat Kerja), maka perlu dilihat nilai koefisien determinasi (R²). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai R² sebesar 0,541 atau 54,1%. Artinya 54,1% variabel semangat kerja karyawan pabrik crude palm oil pada PT. Tunggal Yunus Estate dipengaruhi oleh insentif. Sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t merupakan pengujian secara parsial yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dengan ketentuan sebagai berikut:

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

$$= 0,736 \sqrt{\frac{63-2}{1-0,541}} = 8,479$$

- Jika $t_{itung} > t_{tabel}$, maka hipotesa yang dikemukakan dapat diterima

- Jika $t_{itung} < t_{tabel}$, maka hipotesa yang dikemukakan dapat ditolak

Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa t_{itung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu $8,479 > 1,670$ yang berarti hipotesa diterima. Artinya insentif memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pabrik crude palm oil (kasus bagian produksi PT. Tunggal Yunus Estate-Kampar).

Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan diduga ada pengaruh antara insentif terhadap semangat kerja karyawan pabrik crude palm oil (kasus bagian produksi PT. Tunggal Yunus Estate-Kampar) dapat diterima.

I.4 KESIMPULAN DAN SARAN

I.4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Setelah dilakukan penelitian terhadap insentif PT. Tunggal Yunus-Kampar dapat diketahui skor dari variabel insentif berada

pada kategori baik. Artinya pemberian insentif telah dilakukan secara baik dan sesuai ketentuan yang ada.

2. Setelah dilakukan penelitian terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tunggal Yunus, dapat diketahui bahwa semangat kerja karyawan termasuk kategori cukup baik. Artinya kemampuan karyawan masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan serta perlu diberi perhatian yang lebih agar dapat meningkatkan semangat kerjanya.

3. Setelah dilakukan pengujian regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pabrik crude palm oil pada PT. Tunggal Yunus Estate. Melalui uji t, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian variabel insentif memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan dapat diterima.

I.4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang telah disampaikan sebelumnya, penulis juga mengemukakan sara-saran sebagai bahan

masukannya bagi pihak PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar yaitu sebagai berikut:

1. Pemberian insentif yang tergolong sudah baik, maka sebaiknya pemberian insentif dapat dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan agar karyawan merasa diperhatikan kembali oleh perusahaan. Pemberian insentif yang berjalan baik akan mendorong karyawan dalam peningkatan semangat kerja yang akhirnya akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Semangat kerja karyawan perlu ditingkatkan dengan cara memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan agar mereka merasa diperhatikan sehingga muncul rasa memiliki terhadap perusahaan dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Pemberian insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Maka hendaknya pihak perusahaan dapat memperhatikan dan meningkatkan kembali dalam memberikan insentif sesuai ketentuan yang ada. Sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil

kerjanya dan dapat meningkatkan semangat kerjanya kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji dan Suyati, Sri, 1995, *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta : Pustaka Jaya
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Hariandja, Effendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Ichsan, Achmad, 2009, *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia*, Malang
- Manullang, 2002, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marihot, 2002, *Mnajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedi Utama
- Marisi, Mestika, 2013, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Sei Galuh Kabupaten Kampar*, Pekanbaru: Universitas Riau
- Moekijat, 1994, *Manajemen Personalialia*, Alumni Bandung
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjad Mada University Press.

- Nitisemito, Alex, 1996, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- , 2001, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pangabean, Mutiara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian, Sondang P, 2001, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Rineka Cipta.
- Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, 2002, *Penilaian Semangat Kerja Karyawan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wursono, 2002, *Dasar-dasar Manajemen Personalia*, Jakarta: Pustaka Dian.
- Yusri, 2009, *Statistika Sosial*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Zainun, Buchari, 2004, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara.