

## PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Iqbal Arranirti<sup>1</sup> Riza Izatunnisa<sup>2</sup>

*iqbal@uniku.ac.id*<sup>1</sup>  
*rizaizatun@yahoo.com*<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Kuningan*

### ABSTRACT

*The purposes of this research are: (1) description of giving incentives and work motivation and morale at KOPTI Kuningan Regency (2) Influence of giving incentive to morale at KOPTI employees of Kuningan Regency (3) Influence of work motivation to morale at KOPTI employees of Kuningan Regency (4) Effect of incentive and work motivation on employee morale at KOPTI Kuningan Regency. This research uses descriptive method. The population in this research is all employees of KOPTI Kuningan District as many as 30 people, with sampling technique using saturated sampling technique. Data were collected with questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study show that: (1) Description of incentives and motivation of work and morale included in being and high category. (2) Incentive has a positive effect on employee morale (3) Work Motivation has a positive effect on employee morale (4) provision of incentives and work motivation have a positive effect on morale and can be written with regression equation  $\hat{Y} = 24,861 + 0,216X_1 + 0,598X_2$  with magnitude effect of 77.0% and the remaining 23.0% influenced by other factors outside the research model.*

**Keywords:** *Incentives; Work Motivation; Employee Morale*

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) deskripsi pemberian insentif dan motivasi kerja dan semangat kerja di KOPTI Kabupaten Kuningan (2) Pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pada karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan (3) Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan (4) Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di KOPTI Kabupaten Kuningan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan sebanyak 30 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Deskripsi insentif dan motivasi kerja serta moral termasuk dalam kategori sedang dan tinggi. (2) Insentif berpengaruh positif terhadap moral karyawan (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap moral karyawan (4) pemberian insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap moral dan dapat ditulis dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 24,861 + 0,216 X_1 + 0,598X_2$  dengan efek magnitude 77,0% dan sisanya 23,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

**Kata kunci:** *Insentif; Motivasi Kerja; Semangat Kerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang perlu diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga oleh beberapa faktor lainnya. Faktor-faktor tersebut perlu diarahkan secara efektif dan efisien melalui manajemen yang baik. 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 akan sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi.

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. Pemberian Insentif tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang peme-

liharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf SDM KOPTI Kabupaten Kuningan menunjukkan bahwa masih adanya perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan seperti terlihat pada suasana sebagai berikut, tingginya angka kemangkiran, sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan rendahnya semangat kerja di KOPTI Kabupaten Kuningan penulis sajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan**  
**KOPTI Kabupaten Kuningan**

BULAN	Jumlah Karyawan	Terlambat Masuk		Alasan Tanpa Keterangan	
		Jumlah	%	Jumlah	%
Mei	30	11	36%	2	6,67%
Juni	30	11	36%	3	10%
Juli	30	9	30%	2	6,67%
Agustus	30	4	13,3%	3	10%
September	30	15	50%	4	13,34%
Oktober	30	6	20%	3	10%

Sumber : KOPTI Kab.Kuningan 2016

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terjadinya fluktuasi, dari bulan mei sampai dengan bulan

Oktober. Namun pada bulan September tingkat kehadiran karyawan dan semangat kerja karyawan menurun yaitu terdapat 15 orang (50%) karyawan Kopti Kabupaten Kuningan yang masuk terlambat ke kantor dari jumlah pegawai 30 orang dari bulan sebelumnya. Adapun pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yaitu terdapat 4 orang (13,34%) Dengan Adanya fenomena tersebut memperlihatkan masih rendahnya semangat kerja, atau gairah kerja karyawan pada Kopti Kabupaten Kuningan.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia unsur pemberian insentif perlu diperhatikan dengan sungguh – sungguh karena dalam pemberian insentif karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan. Bila dalam pemberian insentif telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan.

## LANDASAN TEORI

### Pemberian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2010:141). Menurut Mangkunegara (2006:89) Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Adapun Menurut Handoko (2010:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah : “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”

### Motivasi Kerja

Menurut Yuniarsih (2008:149) berpendapat bahwa: “Motivasi adalah suatu proses psikolog yang ada dalam diri setiap orang, suatu daya dorong yang akan menghasilkan uang maupun yang tidak. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang mendorong seseorang atau sekelompok orang yang menciptakan kegairahan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2005:92) :Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul karena pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang lebih semangat tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan dalam hidup dan kehidupannya.

Menurut Sopiah (2008:73) motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kreatif lainnya sehingga semangat dan gairah kerja pun meningkat.

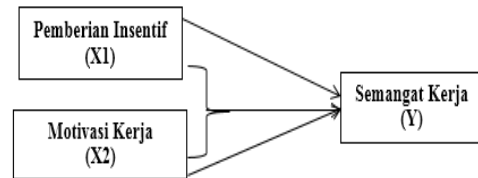
### Semangat Kerja

Semangat kerja atau moril seseorang mempunyai peranan dan pengaruh yang cukup besar terhadap keseluruhan keberhasilan manajemen dalam mengelola tenaga kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Nitisemito (2005:160) Semangat kerja merupakan usaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja ini dipengaruhi oleh kepribadian pekerja (motivasi, komunikasi, dan lainnya), kepemimpinan, lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang, fasilitas kerja, dan rekan sekerja yang menyenangkan, kemudian yang terakhirlah faktor kesejahteraan dan upah.

Menurut Anoraga (2006:56), bahwa "Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos perunit dapat diperkecil". Hal senada dengan pendapat di atas Moekizat (2006:37) menyatakan bahwa: Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pegawai tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah gelisah, dan pesimis,

maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat kerja yang rendah.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1**  
**Paradigma Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.
- 3) Pemberian insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah penelitian yang akan diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2010:206) adalah: "Metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi". Sedangkan metode verifikatif menurut Arikunto (2010:14) adalah: "Metode yang bertujuan mengecek kebenaran hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya atau mengecek kebenaran hasil penelitian ini."

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan yang berjumlah 30 orang dan Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dengan demikianlah jumlah sampel yang diambil adalah seluruh karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan yang berjumlah 30 orang.

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

#### Uji Reliabilitas

Data yang baik, selain harus valid dan reliabel. Tujuan dilakukan pengujian reliabilitas adalah untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran yang dilakukan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama.

#### Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui tingkat perolehan skor setiap variabel penelitian.

**Tabel. 2**  
**Kriteria Presentase Skor Tanggapan responden**

No	Persentase Skor (%)	Kriteria
1	20,00 - 36,00	Sangat Rendah/ Tidak Baik
2	36,01 - 52,00	Rendah/ Kurang Baik
3	52,01 - 68,00	Sedang/ Cukup
4	68,01 - 84,00	Tinggi/ Baik
5	84,01 – 100	Sangat Tinggi/ Sangat Baik

Sumber: Nurimawati (2007:84)

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa hasil penelitian adalah valid dengan data yang digunakan secara teori adalah tidak bias, konsisten dan penaksiran koefisien regresinya efisien.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013:160)

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model analisis regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat tolerance value dan varinace inflation factor (VIF). Jika nilai VIF nya

kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidak-samaan varian heterokedastisitas dengan menggunakan uji Glesjer. Uji Glesjer dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residualnya. jika nilai signifikansi antara independen dengan absolute residualnya 0,05 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### Uji Autokorelasi

Menurut Sulistiyanto (2011:125) uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (time-series) atau ruang (cross section). Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan durbin watson test.

### Analisis Statistik

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$\hat{Y}$  = variabel terikat (semangat kerja )

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

Keterangan:

$X_1$  : Pemberian Insentif

$X_2$  : Motivasi Kerja

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel dependent. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

## HASIL

### Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif variabel penelitian yang terdiri dari pemberian insentif ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan semangat kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan sebagaimana uraian sebagai berikut :

### 1.Pemberian Insentif pada KOPTI Kabupaten Kuningan

Tabel 3

#### Pemberian insentif Berdasarkan Kategori Untuk Setiap Responden

Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Rendah	-	
Rendah	-	
Sedang	4	13,34%
Tinggi	17	56,66%
Sangat Tinggi	9	30,00%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil analisis data

Pada tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa pemberian insentif pada KOPTI Kabupaten Kuningan yang termasuk kategori sangat tinggi sebanyak 9 orang (30,00%), responden yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 17

orang (56,66%), dan responden yang termasuk dalam kategori sedang sebanyak 4 orang (13,34%). Data ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada KOPTI Kabupaten Kuningan berdasarkan kategori untuk setiap responden sebagian besar termasuk dalam kategori tinggi.

## 2. Motivasi Kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan

**Tabel 4**  
**Motivasi Kerja Berdasarkan Kategori Untuk Setiap Responden**

Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Tidak baik	-	-
Kurang Baik	-	-
Cukup Baik	7	23,33%
Baik	19	63,33%
Sangat Baik	4	13,34%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil analisis data

Pada tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan yang termasuk dalam kategori sangat baik sebanyak 4 orang (13,34%), responden yang termasuk dalam kategori sangat baik sebanyak 19 orang (63,33%), dan responden yang termasuk dalam kategori cukup baik sebanyak 7 orang (23,33%). Data ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan berdasarkan kategori untuk

setiap responden sebagian besar termasuk dalam kategori baik.

## 3. Semangat Kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan

**Tabel 5**  
**Motivasi Kerja Berdasarkan Kategori Untuk Setiap Responden**

Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Sangat Rendah	-	-
Rendah	-	-
Sedang	-	-
Tinggi	21	70,00%
Sangat Tinggi	9	30,00%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil analisis data

Pada tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa semangat kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan yang termasuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 9 orang (30,00%), dan responden yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 21 orang (70,00%). Data ini menunjukkan bahwa semangat kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan berdasarkan kategori untuk setiap responden sebagian besar termasuk dalam kategori tinggi.

**Hasil Analisis Statistik  
Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6  
Hasil uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,861	6,461		3,848	,001
	Pemberian_Insentif	,216	,082	,256	2,619	,014
	Motivasi_Kerja	,598	,077	,759	7,756	,000

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat diketahui nilai konstanta dan koefisin regresi untuk pengaruh pemberian insentif ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ), sehingga dapat disusun persamaan regresi linear berganda sbagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 24,861 + 0,216X_1 + 0,598X_2$$

Berdasarkan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan konstanta sebesar 24,861 menunjukkan bahwa pemberian insentif dan motivasi kerja nilainya adalah 0, maka semangat kerja skornya adalah 24,861. Koefisien regresi variabel pemberian insentif sebesar 0,216 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan pemberian insentif mengalami kenaikan sebesar 1 skor maka semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,216 skor. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pemberian insentif terhadap semangat kerja, semakin meningkat pemberian insentif maka semakin tinggi semangat kerja.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 7  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 <sup>a</sup>	,770	,753	3,121

a. Predictors: (Constant),

Motivasi\_Kerja, Pemberian\_Insentif

Sumber: *Output SPSS*:

Selanjutnya hasil analisis koefisien determinasi menggunakan program Aplikasi *SPSS Vertion 21.0* dapat dilihat pada tabel 7 sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,770. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh pemberian insentif dan motivasi kerja sebesar 77,0% dan 23,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat membahas gambaran pemberian insentif, motivasi kerja dan semangat kerja serta pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap semangat kerja sebagai berikut :

**1. Gambaran Pemberian Insentif, Motivasi Kerja, dan Semangat kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan**

**Pemberian Insentif pada KOPTI Kabupaten Kuningan**

Pemberian insentif pada KOPTI kabupaten Kuningan berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan mencapai skor sebesar 78,91%. Nilai tersebut termasuk kedalam



kategori tinggi (68,01% - 84,00%). Hal ini menunjukkan pemberian insentif pada KOPTI Kabupaten Kuningan sudah tinggi. Berdasarkan kategori untuk setiap responden menunjukkan bahwa dari 30 responden sebagian besar menyatakan pemberian insentif pada KOPTI Kabupaten Kuningan tinggi sebanyak 17 orang (56,66%).

### **Motivasi Kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan**

Motivasi Kerja pada KOPTI kabupaten Kuningan berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan mencapai skor sebesar 74,50%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori baik (68,01% - 84,00%). Hal ini menunjukkan motivasi kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan sudah baik. Berdasarkan kategori untuk setiap responden menunjukkan bahwa dari 30 responden sebagian besar menyatakan motivasi kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan baik sebanyak 19 orang (66,33%).

### **Semangat Kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan**

Semangat Kerja pada KOPTI kabupaten Kuningan berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan mencapai skor sebesar 80,73%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori tinggi (68,01% - 84,00%). Hal ini menunjukkan semangat kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan sudah baik. Berdasarkan kategori untuk setiap responden menunjukkan bahwa dari 30 responden sebagian besar menyatakan semangat kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan baik sebanyak 21 orang (70,00%).

### **1.Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan Kabupaten kuningan**

Hasil pengolahan data dan analisis data diperoleh nilai koefisien regresi variabel pemberian insentif sebesar 0,216. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan pemberian insentif mengalami kenaikan sebesar 1 skor maka semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,216 skor. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pemberian insentif terhadap semangat kerja, semakin meningkat pemberian insentif maka semakin tinggi semangat kerja.

Hubungan antara pemberian insentif dengan semangat kerja adalah sebesar 0,450 termasuk kedalam kategori sedang. Koefisien bernilai positif artinya semakin baiknya pemberian insentif akan diikuti dengan peningkatan semangat kerja, atau sebaliknya. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara parsial semangat kerja dipengaruhi oleh pemberian sebesar 20,25% dan sisanya sebesar 76,75% dipengaruhi oleh faktor lain selain pemberian insentif.

### **2.Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan**

Hasil pengolahan data dan analisis data diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,598. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 skor maka semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,598 skor. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap semangat kerja, semakin meningkat motivasi kerja maka semakin tinggi semangat kerja.

Hubungan antara motivasi kerja dengan semangat kerja adalah sebesar 0,831 termasuk kedalam kategori sangat

kuat. Koefisien bernilai positif artinya semakin baiknya motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan semangat kerja, atau sebaliknya. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara parsial semangat kerja dipengaruhi oleh pemberian sebesar 69,05% dan sisanya sebesar 30,95% dipengaruhi oleh faktor lain selain motivasi kerja.

### **3. Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan.**

Hasil pengolahan dan analisis data diperoleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 24,861 + 0,216X_1 + 0,598X_2$  dari pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila pemberian insentif dan motivasi kerja mengalami kenaikan masing-masing sebesar 1 skor maka semangat kerja akan mengalami kenaikan masing-masing 0,216 skor dari pemberian insentif dan 0,5598 skor dari motivasi kerja pada konstanta sebesar 24,861. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap semangat kerja, semakin tinggi pemberian insentif dan motivasi kerja maka semakin tinggi semangat kerja. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,598 lebih besar daripada koefisien regresi variabel pemberian insentif sebesar 0,216 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu memberikan pengaruh lebih besar terhadap semangat kerja daripada variabel pemberian insentif.

Koefisien korelasi simultan antara pemberian insentif dan motivasi kerja dengan semangat kerja sebesar 0,878 termasuk dalam kategori sangat kuat koefisien bernilai positif artinya semakin tingginya pemberian insentif dan motivasi kerja organisasi akan

diikuti dengan peningkatan semangat kerja, atau sebaliknya. Dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh pemberian insentif dan motivasi kerja sebesar 77,0,1% dan sisanya 23,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada KOPTI Kabupaten Kuningan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Pertama, Gambaran pemberian insentif, motivasi kerja serta semangat kerja pada KOPTI Kabupaten Kuningan termasuk pada kategori tinggi dan baik, pemberian insentif dan semangat kerja termasuk dalam kategori tinggi dan motivasi kerja termasuk dalam kategori yang baik.

Pertama, pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada KOPTI Kabupaten Kuningan, artinya apabila pemberian insentif meningkat maka semangat kerja pun akan meningkat.

Kedua, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada KOPTI Kabupaten Kuningan, artinya apabila motivasi kerja meningkat maka semangat kerja pun akan meningkat.

Ketiga, pemberian insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simul-tan dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada KOPTI Kabupaten Kuningan, artinya apabila pemberian insentif dan motivasi kerja meningkat maka semangat kerja pun meningkat.

## SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

Pertama, pimpinan agar melakukan pemberian bonus yang sesuai dengan beban pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kedua, agar dapat memberi dampak positif yang lebih tinggi, maka pemberian insentif harus dilakukan secara adil berdasar prestasi kinerja karyawan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan dan adanya pihak yang mampu memberi perhatian yang diarahkan pada usaha-usaha untuk memperbaiki dimensi-dimensi semangat kerja.

Ketiga, pimpinan harus bisa mengetahui tingkat kesulitan yang dialami oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mampu meluangkan waktu untuk berinteraksi dengan para karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan merasa percaya diri untuk mengabdikan pada organisasi.

Keempat, dalam penelitian ini walaupun pemberian insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan, akan tetapi terdapat berbagai keterbatasan pada variabel dan obyeknya. Oleh karena itu saran penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel-variabel lain dan obyek yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

Anoraga., Pandji. (2006). *Manajemen bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.  
Arikunto., Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali., Imam. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan spss*. Semarang: Universitas Diponegoro.  
Gorda., I. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Singaraja: STEI Satya Dharma..  
Handok., T. Hani. (2010). *Manajemen personalia & sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPF  
Mangkunegara., A.A Anwar Prabu. (2006). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.  
Moekizat. (2006). *Latihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.  
Nitisemito., Alex. (2005). *Manajemen personalia..* Jakarta: Ghalia Indonesia.  
Nurimawati., Umi. (2007). *Riset manajemen sumber daya manusia: aplikasi contoh & perhitungannya*. Jakarta: Agung Media  
Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Liberty  
Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta  
Suliyanto. (2011). *Ekonomika terapan: teori & aplikasi dengan spss*. Yogyakarta: Andi.  
Yuniarsih., Tjuju. (2008). *Manajemen organisasi*. Bandung: IKIP Press.