

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, INSENTIF DAN KOMPETENSI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Karyawan Koperasi Mandiri Sejahtera Maesan Bondowoso)**



**Oleh:**

**Septian Bahtiar Prayuda  
NIM 11.10.411.219**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan koperasi Mandiri Sejahtera Maesan Bondowoso. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, insentif, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 33 responden dengan teknik *sensus*, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (0,214), insentif (0,513) dan kompetensi (0,400), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil motivasi kerja (0,030), insentif (0,000) dan kompetensi (0,000), semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji F diperoleh hasil motivasi kerja, insentif dan kompetensi, semuanya berpengaruh signifikan (0,000) secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji determinasi diperoleh 88,0% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, insentif dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 12,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** motivasi kerja, insentif, kompetensi dan kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

*This research is conducted to employees of Mandiri Sejahtera Maesan cooperative at district of Bondowoso. The aim from this research is to know the effect from work motivation, incentive, and competency toward the employees job performance. In this research collected of data with observation, interview and questionnaire toward 33 respondents with census technique. This is doing to know the perceptions from respondents about each variable. Data instrument test (Validity test, and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (Normality test, Multicollinearity test, heteroskedasticity test), and hypothesis test (F test, t test, determination coefficient) will be used to analyze. From regression analysis, we know that work motivation (0,214), incentive (0,513), and competency (0,400) have the positive effect for the employees job performance. From t test resulting work motivation (0,030), incentive (0,000), and competency (0,000), that mean all of three variables have significance influential toward employees job performance. From F test resulting work motivation, incentive, and competency, that mean all of three variables have simultaneous significance influential (0,000) toward the employees job performance. Coefficient of determination analyze finding 88,0% from variation employees job performance can explained by work motivation, incentive, and competency and then 12,0% residual explained by another variabel from this research.*

**Key words:** *work motivation, incentive, competency and employees job performance*

## **2. Pendahuluan**

Perkembangan dunia usaha terutama dibidang (koperasi), yang disebabkan makin tingginya kebutuhan masyarakat terhadap menyimpan uang dan memperoleh kredit mendorong berbagai perusahaan untuk memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk memperoleh sarana menabung dan kredit. Yang mengakibatkan munculnya berbagai perusahaan penyedia kredit. Hal ini memicu perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan perusahaan (Robbins dan Judge, 2012).

Koperasi sendiri termasuk LKBB. Koperasi Simpan Pinjam adalah lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat

dan meminjamkan kembali kepada anggota atau masyarakat. Lembaga Keuangan Bukan Bank adalah badan usaha yang melakukan kegiatan di bidang keuangan, secara langsung ataupun tidak langsung, menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat untuk kegiatan produktif. Yang termasuk LKBB adalah perusahaan asuransi, perusahaan dana pensiun (TASPEN), Koperasi Simpan Pinjam, Bursa Efek/Pasar Modal, Perusahaan Modal Ventura, Pegadaian, dan Perusahaan Sewa Guna (Anggoro, 2012).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan

diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dikolaborasi dari segi teori sumber daya, dimana fungsi perubahan adalah seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama (Setiyawan dan Waridin, 2006).

Dalam perputaran roda perusahaan, salah satu faktor penentu keberhasilan adalah faktor tenaga kerja atau manusia, dan sebaliknya faktor manusia ini pulalah yang sering menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai kebutuhan, harapan, dan latar belakang sosial yang berbeda. 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 (Setiyawan dan Waridin, 2006).

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. 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 (Hakim, 2006).

Karyawan bekerja disebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat penuhi cara maksimal. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Sehubungan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorong bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Motivasi ini bukan saja harus tumbuh di dalam diri setiap pegawai itu, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang di kalangan dengan baik dikalangan para karyawan, maka diharapkan para karyawan mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan kegairahan. Dan ini sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi efektif dan efisien (Hakim, 2006).

Disisi yang lain bagi seorang pimpinan di dalam suatu organisasi sangat dituntut kemampuannya untuk dapat memberikan motivasi kepada

bawahannya bilamana mengharapkan agar bawahannya tersebut mau bekerja dengan penuh semangat. Bila pemimpin tidak mampu memberikan motivasi secara efektif kepada bawahannya, maka secara obyektif harus diakui pula bahwa sulit sekali mengharap para pegawai untuk mau bekerja dengan penuh semangat dengan kesadaran yang ada pada dirinya. Mengingat motivasi variabel yang sangat penting didalam usaha meningkatkan dan mempertahankan tingkat semangat kerja bagi para pekerjanya, maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa menumbuhkan motivasi didalam diri para pegawai adalah salah satu tugas utama bagi seorang pemimpin didalam suatu organisasi. Menyoroti masalah semangat kerja karyawan, maka kita sering menemui kenyataan bahwa sebagian karyawan yang bekerja dengan kurang punya motivasi. Jika kondisi demikian tidak diantisipasi dan diupayakan mengatasinya, maka sudah tentu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sulit untuk diwujudkan, dan kinerja perusahaan akan terus mengalami penurunan (Hakim, 2006). Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Aris (2014) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan ketika bekerja maka semakin baik pula semangatnya untuk bekerja.

Faktor 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. Insentif adalah bagian dari kompensasi langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Semakin besar kinerja seorang karyawan maka semakin besar pula insentif yang akan diterimanya. Ketepatan dan kelancaran pemberian insentif juga tentunya harus diperhatikan karena jika insentif yang diterima dalam kenyataannya sering tidak lancar tentunya hal tersebut akan membuat semangat kerja karyawan akan menurun (Rivai, 2008). Hal ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Atmaja (2014) menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, bahwa pemberian dana insentif lembur dan dana lainnya dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawan berjalan sesuai dengan harapan karyawan dan ini tentu saja akan berdampak pada semangat dan kegairahan mereka dalam bekerja.

Menurut Wibowo (2011: 324), kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada

berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan.

Kompetensi yaitu karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi (Wibowo, 2011: 325).

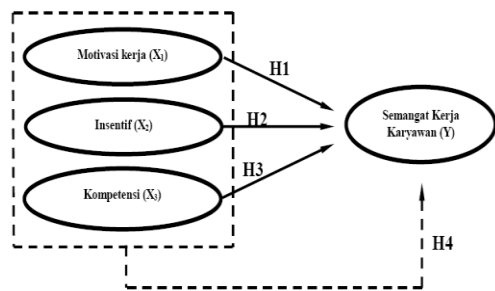
Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap, perilaku, kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi dan memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran tiada henti. Hal ini dapat memberikan dorongan yang

kuat bagi karyawan untuk bekerja seefisien dan seefektif mungkin serta memiliki rasa tanggung jawab pribadi atas setiap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga pada akhirnya, seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya terutama yang berhubungan dengan pekerjaannya. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anwari (2012) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, bahwa semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan jika karyawan mempunyai kompetensi di dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 3. Metode Penelitian

Ada empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Koperasi Mandiri Sejahtera Maesan Bondowoso.
- H2: Insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Koperasi Mandiri Sejahtera Maesan Bondowoso.
- H3: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Koperasi Mandiri Sejahtera Maesan Bondowoso.
- H4: Motivasi kerja, insentif dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Koperasi Mandiri Sejahtera Maesan Bondowoso.



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti

Keterangan: - - - -> Simultan  
 —————> Parsial

Populasi adalah satu kesatuan individu atau subjek pada suatu wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Sugiyono (2008) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Mengingat penelitian hanya pada karyawan Koperasi Mandiri Sejahtera Maesan Bondowoso yang tidak terlalu banyak, maka penelitian ini tidak perlu dilakukan pengambilan sampel. Seluruh karyawan di Koperasi Mandiri Sejahtera Maesan Bondowoso yaitu sebanyak 33 orang akan dilibatkan sebagai responden penelitian ini sehingga penelitian ini dapat dikatakan penelitian dengan metode sensus.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel

independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

b. Uji F

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013).

c. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variable independen, apakah variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ), dan kompetensi ( $X_3$ ) benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu semangat kerja karyawan ( $Y$ ) (Ghozali, 2013).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	0,223
2	Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,214
3	Insentif ( $X_2$ )	0,513
4	Kompetensi ( $X_3$ )	0,400

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 1 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,223 + 0,214 X_1 + 0,513 X_2 + 0,400 X_3$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Insentif

X<sub>3</sub> = Kompetensi

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta: Dalam hal ini meskipun seseorang tidak memiliki motivasi kerja, insentif, dan kompetensi, tetapi tetap memiliki semangat kerja dikarenakan faktor lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian.
2. Motivasi kerja: Apabila motivasi kerja naik 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan semangat kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja maka semangat kerja juga akan semakin tinggi ketika insentif, dan kompetensi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.
3. Insentif: Apabila insentif naik 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan semangat kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi insentif maka semangat kerja juga akan semakin tinggi ketika motivasi kerja, dan kompetensi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap semangat kerja.
4. Kompetensi: Apabila kompetensi naik 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan semangat kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompetensi maka semangat kerja juga akan semakin tinggi ketika motivasi kerja dan insentif sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa

kompetensi berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

#### b. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebagai kriteria penilaian pengujian hipotesis. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2: Hasil Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	F hitung (79,445)	F tabel (2,9223) <b>Signifikan</b>
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05) <b>Signifikan</b>

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 22.0

Berdasar tabel 2 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $79,445 > 2,9223$ ) maka motivasi kerja, insentif dan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini  $H_0$  ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan motivasi kerja, insentif, dan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja terbukti kebenarannya ( $H_a$  diterima).

#### c. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 3: Hasil Uji t

No	Variabel	Uji t		Keterangan
		Signifikansi Hitung	t hitung	
1	Motivasi Kerja	0,001	3,305	Signifikan
2	Insentif	0,000	2,298	Signifikan
3	Kompetensi	0,000	2,625	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 22.0

Dari tabel 3, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,030 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (3,305) > t_{tabel} (1,6973)$  yang berarti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang nyata terhadap semangat kerja yang berarti semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin tinggi semangat kerja.
2. Hasil uji insentif mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (2,298) > t_{tabel} (1,6973)$  yang berarti bahwa insentif mempunyai pengaruh yang nyata terhadap semangat kerja yang berarti semakin baik insentif akan berdampak pada semakin tinggi semangat kerja.
3. Hasil uji kompetensi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (2,625) > t_{tabel} (1,6973)$  yang berarti bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang nyata terhadap semangat kerja yang berarti semakin baik kompetensi akan berdampak pada semakin tinggi semangat kerja.

#### d. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Dengan bekerja para karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup seperti makan dan minum. Ketika karyawan merasa aman atau tidak was-was terhadap lingkungan kerja nya mereka termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Disamping itu hubungan yang harmonis dengan rekan kerja juga menciptakan suasana yang nyaman sehingga mereka dapat berinteraksi dengan sesama karyawan. Sesuai dengan pendapat Roesyadi (2012:24) yang mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Aris (2014) yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.
2. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan insentif terhadap semangat kerja. Pemberian insentif kepada karyawan sesuai atau tepat waktu dengan yang dijanjikan perusahaan akan memberikan rasa tenang kepada karyawan yang bersangkutan. Penundaan pemberian insentif akan menimbulkan rasa kecewa pada karyawan karena apa yang



sebenarnya menjadi haknya tidak didapatkan. Besaran insentif harusnya disesuaikan dengan prestasi atau pencapaian target kerja yang dicapai karyawan. Jadi besaran insentif yang berprestasi rendah dan yang berprestasi tinggi haruslah ada perbedaan. Nominal insentif itupun harus disesuaikan dengan kemampuan keuangan perusahaan. Ketika perusahaan memperoleh laba yang tidak seberapa perusahaan hendaknya memberikan insentif kepada karyawan sesuai persentase dengan laba yang didapatkan, begitupun sebaliknya. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009: 183), insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik dan berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Atmadja (2014), yang menyatakan ada pengaruh Insentif terhadap semangat kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu insentif berpengaruh terhadap semangat kerja.

3. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap semangat kerja. Setiap karyawan haruslah mempunyai kemampuan maupun kecakapan yang dibutuhkan perusahaan. Penempatan kerja karyawan disesuaikan dengan kemampuan maupun kecakapan

masing-masing. Pemahaman akan tugas yang diemban ketika bekerja amat penting agar Antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terjadi tumpang tindih tugas kerja. Saat bekerja diperlukan adanya norma, baik itu norma sosial, maupun norma adat. Dengan adanya norma tersebut diharapkan dapat tercipta keharmonisan dalam iklim perusahaan. Disamping itu perlunya pemahaman pada masing-masing karyawan mengenai beban kerja yang dibebankan kepada mereka merupakan tugas atau kewajiban yang harus mereka selesaikan. Ketika mereka memandang tugas sebagai beban maka mereka akan merasa tertekan akan tugas tersebut. Sebaliknya ketika mereka memandang tugas sebagai tantangan yang harus diselesaikan maka mereka akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas tersebut. Hubungan antara kompetensi dan semangat kerja diungkapkan pula oleh Sutrisno (2011:202), Kompetensi diartikan sebagai perilaku, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi, semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia (SDM), akan semakin meningkatkan budaya kinerja organisasi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Anwari (2012), yang menyatakan ada pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kompetensi

berpengaruh terhadap semangat kerja.

## 5. Kesimpulan Dan Saran

### a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, insentif dan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
3. Insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
4. Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Koperasi Mandiri Sejahtera Maesan Bondowoso
  - a. Hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga semangat kerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi kerja, insentif dan kompetensi, sehingga dengan lebih memerhatikan motivasi kerja, insentif dan kompetensi diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
  - b. Adapun yang perlu diperhatikan oleh Koperasi Mandiri Sejahtera Maesan Bondowoso terkait hasil penelitian meliputi:
    - i. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidup seperti

makan dan minum karyawan, rasa aman atau tidak was-was terhadap lingkungan kerjanya dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja juga menciptakan suasana yang nyaman sehingga mereka dapat berinteraksi dengan sesama karyawan

- ii. Pemberian insentif kepada karyawan sesuai atau tepat waktu, besaran insentif harusnya disesuaikan dengan prestasi atau pencapaian target kerja dan nominal insentif itupun harus disesuaikan dengan kemampuan keuangan perusahaan.
  - iii. Setiap karyawan haruslah mempunyai kemampuan maupun kecakapan yang dibutuhkan perusahaan, pemahaman akan tugas yang diemban, adanya norma, baik itu norma sosial, maupun norma adat serta pemahaman pada masing-masing karyawan mengenai beban kerja
2. Bagi penelitian sejenis
 

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada Koperasi Mandiri Sejahtera Maesan Bondowoso pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan lainnya. Selain itu juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif

dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.

### 3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan. Pertama, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada kasus lain, yaitu pada kasus-kasus lembaga keuangan lainnya. Kedua, penelitian ini dilakukan pada karyawan koperasi yang memiliki jam kerja yang padat, sehingga data yang diperoleh tidak maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, Fajar Dwi. 2012. *Jenis-Jenis Lembaga Keuangan Bank dan Non Bank* <http://fajardwianggororevenge.blogspot.co.id/2012/04/jenis-jenis-lembaga-keuangan-bank-dan.html>
- Anwari, Dodik. 2012. *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Koperasi Sri Rejeki Semarang*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro (Laporan Penelitian Tidak Dipublikasikan)
- Aris, Muhammad. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pelni Cabang Samarinda*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda (Laporan Penelitian Tidak Dipublikasikan)
- Atmaja, Surya. 2014. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Marketing Pada PT. Federal International Finance Pekanbaru*. Jom Fisip Volume 1 No. 2 - Oktober 2014
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Rivai, Veithzal. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy. 2012. *Perilaku Organisasi. Edisi ke-12*. Salemba Empat, Jakarta.
- Setiawan, Budi, dan Waridin, 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.