

Kontribusi Upah, Insentif dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian
Produksi **PT. Mitratani Dua Tujuh Jember**

Contribution Of Wages, Incentives and Motivation To Work Morale Of

PT. Mitratani Dua Tujuh Jember

Rima Zona Karisma

Zonarima@yahoo.com

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Ekonomi Muhammadiyah Jember.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh upah, insentif dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan . Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori upah, insentif, motivasi dan semangat kerja karyawan. Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Sampel yang digunakan sebanyak 54 responden, menggunakan teknik dengan pendekatan *Random Sampling*. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS versi 23.0. Hasil uji t menunjukkan signifikansi upah, insentif dan motivasi lebih kecil dari 0,05, sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga secara simultan upah, insentif, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Analisis regresi menunjukkan bahwa upah, insentif dan motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 27,7% semangat kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dipengaruhi oleh upah, insentif dan motivasi. Sedangkan sisanya 72,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan.

Kata kunci : upah, insentif dan motivasi dan semangat kerja.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of wage, incentive and motivation to the spirit at work. The theory used in this research is the theory of image, wage, incentive, motivation and spirit at work. This type of research is descriptive quantitative and research design is explanatory. The population in this research is PT. Mitratani Dua Tujuh Jember employees. The samples used were 54 respondents, using the technique of non-probability sampling with random sampling approach. the analysis tool using multiple linear regression with SPSS software version 23.0 t-test results showed significant value of image, wage, incentive and motivation is smaller than 0,05, so that partially have a significant influence to spirit at work. F test results showed the significant value less than 0,05, so that simultaneous image, wage, incentive and motivation has significant influence to the spirit at work. Regression analysis showed that the image, wage, incentive and motivation have a positive influence to the spirit at work. Coefficient determination test shows that 27,7% of spirit at work at PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Influenced by the wage, incentive and motivation. While the remaining 72,3% is influenced by other variables outside the model or equation.

Key words : wages, incentives and motivation towards employee morale

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011:2). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peran antara pekerja agar efektif dan efisien. Membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) terdiri dari perencanaan, penorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal (Hasibuan, 2013:10). Sehingga manusia sangat berperan dalam menentukan komitmen organisasi.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi (Dessler, 2010:28). Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Siagian, 2010:48). Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan dan insentif.

Upah Merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah di keluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Sedangkan menurut Handoko (2010:155) mengemukakan bahwa upah adalah gaji pokok sebagai pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Gaji pokok dikatakan sebagai imbalan balas jasa karena merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Sedangkan menurut Pangabean (2010 : 77) mengemukakan bahwa “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan.

Semangat kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi dan motivasi (Sinungan, 2012 : 26). Semangat kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk upah dan insentif.

Tabel 1.1 : Keterlambatan Karyawan Triwulan I 2015 – III 2016

Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan(JK)	Jumlah Ketrelambatan (hari) (JKe)	Persentase ($\frac{Jke}{JHK \times Jka} \times 100$)
Triwulan I	64	119	55	10,22
Triwulan II	65	119	52	9,52
Triwulan III	66	119	58	10,45
Triwulan IV	64	119	69	12,82
Triwulan I	65	119	45	8,23
Triwulan II	65	119	57	10,43
Triwulan III	65	119	68	12,44

Sumber : Data sekunder yang diolah tahun 2016

Tabel 1.2 : Jumlah Perbandingan Target Ekspor dan Pencapaian Produksi Edamame PT. Mitratani Dua Tujuh Jember 2012-2016

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Keterangan (%)
1	2012	4.000	4.111	102,775
2	2013	4.200	4.230	100,714
3	2014	4.000	4.097	102,425
4	2015	4.100	4.115	100,365
5	2016	6.794	5.995	(88,23)

Sumber : PT. Mitratani Dua Tujuh Jember 2016

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pemberian upah mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember
2. Apakah pemberian insentif mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember
3. Apakah pemberian motivasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember
4. Apakah pemberian upah,insentif dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberian motivasi terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember
4. Untuk menganalisis pengaruh pemberian upah,insentif dan motivasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Bagi Mahasiswa

Memberikan gambaran tentang penyusunan kerja ilmiah, tugas akhir mahasiswa khususnya yang berkaitan dengan upah dan insentif terhadap semangat kerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Dapat menambah dan memperkaya hasil penelitian, khususnya yang berkaitan dengan semangat kerja dan beberapa variabel yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penelitian serta menguji kemampuan analisis masalah berdasarkan teori yang pernah di dapat selama studi, khususnya yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum penulis memasuki pembahasan mengenai kompensasi dan produktivitas kerja karyawan, tentunya tidak terlepas dari pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan berbagai pengertian mengenai definisi manajemen yang ditinjau secara umum, sebab manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang merupakan suatu pengkhususan dibidang kepegawaian.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Azhad dkk, 2015).

2.1.2 Pengertian Upah

Upah atau gaji bagi semua dan setiap tenaga kerja adalah sesuatu yang sangat penting. Upah melatar belakangi seseorang untuk memutuskan memasuki dunia kerja dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan gaji yang didapatkannya maka seorang tenaga kerja atau individu yang bekerja dapat secara otomatis membiayai segala macam kebutuhan hidupnya baik sandang, pangan maupun papan. Upah bagi tenaga kerja merupakan cost atau biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dan dimasukkan dalam ongkos atau biaya produksi.

2.1.3 Pengertian Insentif

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan. Pelaksanaan sistem insentif dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan terhadap output yang dihasilkan.

2.1.4 Pengertian *Motivator Factors*

Motivator Factors Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Factor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

2.1.5 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito, (2011:105) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itulah antara semangat dan kegairahan kerja sulit untuk dipisah-pisahkan, sehingga orang lebih senang menggunakan istilah semangat dan kegairahan kerja. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, maka mereka itu akan dapat banyak memperoleh keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan atau pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif salah satu metode penelitian yang banyak digunakan pada penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang telah berlangsung. Seperti yang dikemukakan oleh Kuncoro, (2009:12) “penelitian deskriptif adalah kegiatan pengumpulan data untuk menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subyek penelitian”. Tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif ini meliputi penilaian sikap atau pendapat terhadap organisasi, keadaan, ataupun prosedur. Data deskriptif pada umumnya dikumpulkan melalui daftar pertanyaan dalam survey, wawancara, ataupun observasi.

3.1.1 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Study Literatur

Adalah metode penelitian yang dilakukan dengan membaca literature-literatur atau buku yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti (Djarwanto PS, 2010:64)

b. Observasi

Adalah cara pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung dan mencatat secara sistematis mengenai masalah atau obyek yang ada kaitannya dengan penelitian (Nitisemito, 2013:113).

c. Kuesioner

Suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebar daftar pertanyaan kepada responden atas pertanyaan tersebut (Koentjaningrat, 2009:26).

d. interview

interview pengumpulan data dengan jalan mengadakan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan langsung dengan obyek yang diteliti (Nitisemito, 2013).

4. HASIL

4.1 Analisis Statistik Inferensif

4.1.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil pengujian dari multikolinearitas terlihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas (Coefficients_(a))

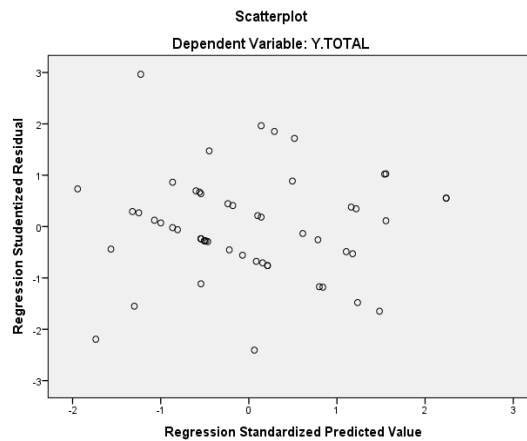
No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Upah (X1)	0,709	1,410
2	Insentif (X2)	0,731	1,367
3	Motivasi (X3)	0,953	1,050

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil output dari SPSS untuk VIF dan Tolerance mengidentifikasi tidak terdapat multikolinearitas yang serius. Hal tersebut karena nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 dan nilai Tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10

4.1.2 Uji Heteroskedastisitas

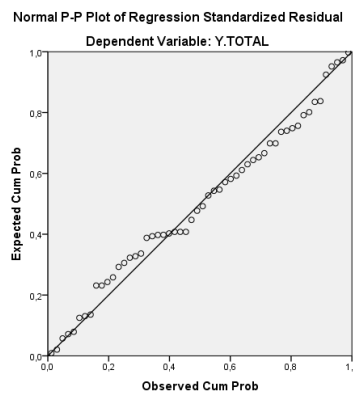
Berdasarkan pengujian dengan *SPSS Versi 23*, maka didapat hasil dengan melihat pada grafik *Scatterplots*. berdasarkan Grafik *Scatterplots* pada lampiran 4 bahwa terdapat titik-titik yang menyebar secara acak (rondom) serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

4.1.3 Uji Normalitas

Dari hasil uji persamaan Regresi Linier Berganda dengan bantuan *SPSS Versi 23*, hasilnya dapat dilihat pada grafik *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual* pada lampiran 4 bahwa titik-titik yang ada pada model persamaan regresi linier berganda membentuk pola yang teratur dan jelas pada garis diagonal, hal ini dapat diartikan bahwa variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat sehingga layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya.



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas

4.2 Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas yaitu variabel Upah, Insentif dan Motivator Factors terhadap variabel terikat (Y) yaitu Semangat Kerja, digunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil perhitungan komputer dengan menggunakan *SPSS Versi 23* pada Coeficient_(a), diperoleh persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 3,750 + 0,246 (X1) + 0,289 (X2) + 0,174 (X3)$$

Hasil persamaan Regresi Linear Berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,750 menunjukkan bahwa pada saat upah, insentif dan motivasi, diasumsikan = 0 maka nilai semangat kerja masih ada.
2. $b_1 = 0,246$ pada upah, menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan asumsi X_2 dan $X_3 = 0$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika upah di tingkatkan satu-satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 24,6%.
3. $b_2 = 0,289$ pada insentif, menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan asumsi X_1 dan $X_3 = 0$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika insentif di tingkatkan satu-satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 28,9%.
4. $b_3 = 0,174$ pada motivasi, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan asumsi X_1 dan $X_2 = 0$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika motivasi di tingkatkan satu-satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 17,4%.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas bahwa secara parsial (terpisah) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi upah, insentif dan motivasi, maka mengakibatkan semangat kerja akan semakin tinggi pula. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan selengkapnya sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Upah Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara upah terhadap semangat kerja. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $2,043 > 1,6759$ dengan taraf signifikan $0,046 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel upah berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel upah terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajarini dkk (2014) menyatakan bahwa dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan studi kasus pada karyawan (CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). Yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja karyawan

4.3.2 Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara insentif terhadap semangat kerja. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $2,028 > 1,6759$ dengan taraf signifikan $0,048 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Surya Atmaja (2014) dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan “*Departement Marketing* pada PT. *Federal International Finance*”. Yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan di “*Departement Marketing* pada PT. *Federal International Finance*”.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap semangat kerja. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $2,045 > 1,6759$ dengan taraf signifikan $0,046 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. MitraTani Dua Tujuh Jember. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ravasta (2014) menyatakan bahwa

penelitian dengan judul “Kompensasi dan Motivasi : Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Cendana Mandrasakti Denpasar”. Yang hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial, kompensasi dan motivasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Secara Simultan Upah, Insentif dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh upah, insentif dan motivasi terhadap semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh signifikan hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 yang berarti hipotesis diterima, pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa upah, insentif dan motivasi terhadap semangat kerja. Artinya bahwa ada pengaruh upah, insentif dan motivasi terhadap semangat kerja. Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya Pravasta dkk (2014) yang menyatakan secara simultan ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa dengan pemberian kompensasi berupa gaji, insentif dan tunjangan hidup yang sesuai dengan jabatan dan beban pekerjaan dapat memacu semangat kerja karyawan.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan analisis data pada bab sebelumnya yang menggunakan SPSS Versi 23 telah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh jember.
2. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh jember.
3. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh jember.
4. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel upah, insentif dan motivator berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan

PT. Mitratani Dua Tujuh Jember disarankan memperhatikan aspek-aspek yang berhubungan dengan semangat kerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, diantaranya:

a) Semangat Kerja

Semangat kerja yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh masih sangat kurang. Jadi perlu diberikan pelatihan dalam kurun waktu tertentu guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari karyawan.

b) Tetap mempertahankan kebijakan pemberian upah, insentif terhadap karyawan, karena variabel-variabel tersebut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

c) Begitupun juga meyangkut pemberian penghargaan atau pengakuan atau hasil kerja karyawan, karena variabel tersebut bisa membuat semangat kerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diaharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi peningkatan semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anna, Martha Siagian, 2011. *“Analisis Pengaruh Laba Akuntansi dan Komponen Arus kas terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Industri dasar dan Kimia Yang terdaftar di BEI 2007-2009”*. Skripsi Akuntansi, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Amstrong, M., dan Murlis, H. (2012). **Pedoman Praktis Sistem Penggajian, PT. Pustaka Binaman Pressindo**, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2002, *Manajemen Motivasi*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, (2013), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Arianto Dwi Agung Nugroho, 2015. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan, Jurnal Economia Vol 11, No 2.
- Anggara Andry Bayu, dkk. 2015. Pengaruh Sistem Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan, Jurnal e-SOSPOL XXX

- Atmaja Surya, 2014, Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja karyawan, Jurnal Fisip Vol 1, No 2.
- Azhad M. Naely, Anwar, Nurul Qomariah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Cahaya Ilmu Jember
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Djarwanto PS. 2010. *Metode Penelitian, Cetakan Pertama Edisi Pertama*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Danti Fajarrini P, dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 9, No 2.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ke empat. Penerbit Universitas DiPonegoro.
- Handoko, Hani, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusi*, Edisi kedua BPFE UGM Yogyakarta.
- Husnan, Suad.2011. *Manajemen Keuangan : Teori dan Penerapan (Keputusan Jangka Panjang)*. Edisi Kedua. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hasley, George D. 2010. *Diktat Perkuliahan Remunerasi dan Manajemen Kinerja*. Rineka Cipta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 3. Erlangga. Jakarta
- Koentjaningrat. 2009. *Metode Penelitian*, PT. GramediaPustakaUtama. Jakarta
- Lupiyoadi, R. Dan Hamdani, A. 2009. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat, 2007, *“Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”*, CV. Mandar Maju. Bandung.
- Mulyadi. 2008. *Akuntansi Biaya* Edisi ke-5. Yogyakarta: BP-STIE YKPN.
- Mulyanto Sumardi & Hans Dieter Evers. 2013. *Sumber Pendapatan, Kebutuhan Pokok dan Perilaku Menyimpang*. Jakarta:CV Rajawali Citra Press.
- Malthis, Robert.L, Jackson, & Jackson. H.2010. *Human Resources Management*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Penerjemah Jimmy Sadely, Bayu Prawira Hie. Salemba Empat: Jakarta.
- Mondy. R. Wayne dan Robert M. Noe 2010. *Human Resource Management*. New York : Allyn and Bacon.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu . 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung

- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Kelima. Gadjahmada University Press Yogyakarta.
- Panggabean, S Mutiara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia: Indonesia, Bogor Selatan.
- Payaman J. Simanjuntak. (2005). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Universitas Pendidikan Indonesia.
- Pravasta I Gusti Ngurah Gangga, Sintaasih Desak Ketut, 2014. Kompensasi Dan Motivasi: Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar. Jurnal Pravasta Vol 3, No 5.
- Rusli Syarif, (2013) *Produktivitas*, Angkasa Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sumarwan, Ujang, dkk. 2010. *Pemasaran Strategik (Prespektif Value-Based Marketing & Pebgukurab Kinerja)*. IPB Pres. Bogor.
- Sukirno, 1982 . *Definisi dari Pembentukan Modal dan Investasi*. PT. Raja Grafindo Pustaka. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua: STIE YKPN, Yogyakarta
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sarwoto, 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Timpe, A. Dale. 2010. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Yogyakarta: Gramedia
- Tohardi Dan Latainer. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Baru.