

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti)

Oleh :

Yuni Kasmawati yuni.kasmawati@budiluhur.ac.id

Fakultas Ekonomi, Universitas Budi Luhur Jakarta

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan, dengan studi kasus pada Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti. Hipotesis yang diuji adalah diduga insentif berpengaruh terhadap semangat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris bahwa insentif berpengaruh terhadap semangat kerja. Metode penelitian menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden sebagai cara untuk mengumpulkan informasi mengenai pendapat karyawan tentang persepsi insentif terhadap semangat kerja. Metode analisa statistik yang dilakukan menggunakan bantuan aplikasi komputer SPSS versi 16.0 terutama untuk menentukan validitas dan reliabilitas data serta untuk uji regresi linier sederhana guna mengetahui tingkat signifikansi dan menguji hipotesis yang diperlukan. Dari hasil uji validitas diperoleh bahwa pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner untuk semua variabel adalah valid. Sedang pengujian reliabilitas terhadap variabel dengan metode Cronbach Alpha, hasilnya adalah memenuhi syarat untuk semua variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara insentif terhadap semangat kerja melalui persamaan regresi $Y_{SK} = 30.260 + 0.342 I + e$. Hasil uji F menunjukkan bahwa insentif memberi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Besarnya pengaruh variabel insenteif terhadap variabel semangat kerja sebesar 5.9% sedang sisanya sebesar 94.1 % dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara insentif dengan semangat kerja..

Kata kunci : Insentif, Semangat Kerja

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of incentives on employee morale , with a case study in Budi Luhur Cakti Education Foundation . The hypothesis tested was allegedly incentive effect on morale . The purpose of this study is to obtain empirical evidence that the incentive effect on morale . Research methods using questionnaires distributed to respondents as a way to gather information on employee opinions about perceptions of incentives on morale . Methods of statistical analysis were performed using a computer application SPSS version 16.0 mainly to determine the validity and reliability of the data as well as for simple linear regression to determine the level of significance and hypothesis testing are required . Test the validity of the results obtained that the questions used in the questionnaire is valid for all variables . 're Testing the reliability of the variables with Cronbach Alpha method , the result is eligible for all the variables . The results showed that there were significant positive effect on morale through incentive regression equation $YSK = 30\ 260 + 0342 I + e$. F test results show that the incentives provide significant effect on employee morale . T test results showed that incentives have a significant effect on morale . The magnitude of the effect of variable to variable insenteif morale by 5.9 % while the rest of 94.1 % is influenced by other factors . The conclusion that can be drawn from these results is that there is significant positive effect of incentives with morale

Keywords : Incentives , Morale

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Konsep yang mendasarinya adalah bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Karena itu, MSDM melihat faktor manusia sebagai faktor utama dan berharga milik organisasi yakni orang-orang yang bekerja dalam organisasi baik secara individual maupun kolektif. Mereka adalah yang memberikan kontribusi serta menentukan maju atau mundurnya sebuah perusahaan.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat

bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Agar organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang handal dan dapat bersaing, sehingga organisasi harus dijalankan oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mengatur sumber daya yang ada agar bisa efektif dan efisien sehingga bisa mewujudkan menjadi organisasi yang kompetitif, kreatif dan inovatif.

Untuk itulah manajemen organisasi harus mempunyai strategi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan organisasi. Pemberian kompensasi yang berupa insentif adalah satu strategi yang diterapkan organisasi agar dapat memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi agar dapat bekerja optimal dan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi melalui peningkatan semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat kerja maka produktifitas kerja meningkat pula, yang pada akhirnya tujuan

perusahaan dan tujuan pribadi karyawan dapat tercapai.

Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Jakarta. Sesuai dengan visi yayasan pendidikan Budi Luhur, yaitu menjadi Universitas unggulan di Indonesia berbasis teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai standar mutu tertinggi pada tahun 2020 yang menghasilkan lulusan cerdas berbudi luhur. Prinsip-prinsip saling asah, saling asih dan saling asuh, telah dicetuskan oleh pendiri Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti, yang penerapannya dijalankan hingga kini.

Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan, dengan studi kasus pada Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti.

1.2. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah yang menyangkut karyawan di suatu organisasi banyak macamnya. Masalah-masalah yang timbul dimungkinkan dapat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan maupun

mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Sikap karyawan tersebut bisa berupa semangat karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Semangat kerja yang dirasakan oleh karyawan dipengaruhi antara lain absensi, kerja sama, kepuasan kerja, kedisiplinan (Nitisemito, 2000)

1.3. Batasan Masalah

Masalah yang timbul di dunia kerja bidang kependidikan pada umumnya sangat banyak dan kompleks. Masalah tersebut bisa terjadi di dalam intern bagian atau antar bagian. Karena keterbatasan waktu dalam penelitian, maka permasalahan yang ingin dijawab melalui penelitian adalah pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tentang latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan pokok yang ingin dijawab melalui penelitian ini dapat dirumuskan adalah apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan ?

1.5. Hipotesis

Bertitik tolak dari permasalahan yang diajukan, maka hipotesis yang diajukan adalah diduga pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

1.6. Tujuan Penelitian

Untuk mendapatkan bukti empiris, bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

1.7. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan informasi bagi dunia bisnis bahwa pemberian insentif berpengaruh pada semangat kerja karyawan, untuk itu perlu dilakukan usaha-usaha untuk memberi insentif secara adil berdasarkan prestasi kerja pada karyawan khususnya karyawan di Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti.

Untuk menambah wawasan masyarakat awam/umum ataupun bagi organisasi perusahaan yang menaruh minat terhadap permasalahan-permasalahan industri pendidikan dan non pendidikan dan yang masih peduli dengan nasib para karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Semangat Kerja

2.1.1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito, (2002:256) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam perusahaan.

Sedang menurut Sastrohadiwiryono (2002:32), semangat kerja atau moral kerja adalah kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu. Atau dengan kata lain moral kerja atau semangat kerja adalah kondisi dinamis yang dimiliki tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab sehingga menimbulkan produktivitas yang tinggi.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang senang dalam melaksanakan tugas yang diembannya sehingga dalam melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bertanggung

jawab dan selesai tepat waktu yang pada akhirnya produktivitasnya tinggi.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.

Menurut Nawawi (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja yaitu :

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja (lingkungan pekerjaan) dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Menurut Anaroga (1992), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

- a. *Job Security*. Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan tetap jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan atau digeser, merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan kegiairan kerja karyawan.
- b. Kesempatan untuk mendapat kemajuan (*Opportunities for advancement*). Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.
- c. Kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya lingkungan

- kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.
- d. Kepemimpinan yang baik. Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, tetapi akan menimbulkan rasa hormat dan menghargai.
 - e. Kompensasi, gaji, imbalan. Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Bagi seorang karyawan yang baru akan memasuki suatu perusahaan, maka imbalan yang baru akan diterima diperbandingkan dengan imbalan yang mungkin diterima pada perusahaan lain. Bagi karyawan yang sudah lama bekerja pada suatu perusahaan, imbalan yang telah diterimanya diperbandingkan dengan karyawan yang lain. Perbedaan imbalan yang menyolok baik antar karyawan maupun antar perusahaan dapat menggoyahkan semangat kerja karyawan.

2.1.3. Aspek – Aspek Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2000), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu :

1. Absensi. Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa wewenang. Yang tidak diperhitungkan dalam absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur dan pemberhentian kerja.
2. Kerja sama. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kepuasan kerja. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
4. Kedisiplinan. Suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya

bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah ditegakkan.

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja. Menurut Maier (1999:180), seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, dan untuk memiliki semangat berkelompok. Menurut Maier (1999:184), ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

a. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang

tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

b. Kekuatan untuk melawan frustrasi.

Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Adanya semangat kerja yang tinggi ditimbulkan karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan ijin ketika menderita sakit.

c. Kualitas untuk bertahan.

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

d. Semangat kelompok.

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

2.1.4. Cara Meningkatkan Semangat Kerja.

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (2000), indikasi-indikasi tersebut antara lain berupa :

- a. Rendahnya produktivitas kerja.
Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
- b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi

kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

- c. Tingkat perpindahan karyawan tinggi.
Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaknyamanan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.
- d. Tingkat kerusakan yang meningkat.
Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja menurun.

- e. Kegelisahan dimana-mana.
Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
- f. Tuntutan yang sering terjadi.
Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.
- g. Pemogokan.
Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Menurut Nitisemito (2000) ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, antara lain :

- a. Gaji yang cukup yaitu memberikan upah sesuai dengan upah minimum

regional yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

- b. Memperhatikan kebutuhan rohani yaitu memberikan dispensasi atau kelonggaran terhadap hal-hal tertentu.
- c. Menciptakan suasana yang santai yaitu memperhatikan letak maupun perilaku yang tenang sehingga karyawan tidak merasa tegang dan grogi saat menjalankan pekerjaannya.
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian yaitu menempatkan semua karyawan pada posisi yang sama, tidak memandang bawahan atau atasan
- e. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat yaitu penempatan sesuai dengan keahliannya.
- f. Memberikan kepada mereka kesempatan untuk maju yaitu memberikan peluang-peluang bagi karyawan untuk melakukan sesuatu yang baru.
- g. Perasaan aman untuk menghadapi masa depan yaitu pemberian tunjangan atau jamsostek bagi karyawan yang sakit.
- h. Usaha karyawan untuk mempunyai loyalitas.

- i. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding yaitu biasanya dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karyawan.
- j. Fasilitas yang menyenangkan berupa alat-alat yang modern dan tidak memberatkan karyawan.

Sesuai dengan penelitian ini, maka untuk menjabarkan semangat kerja menggunakan lima indikator yaitu absensi, kerja sama, kepuasan kerja, kedisiplinan. (Nitisemito, 2000).

2.2. Insentif

2.2.1. Pengertian Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan dalam mendukung prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2001:117). Sedang menurut Panggabean (2002:77) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai

gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Ditambahkan oleh Nawawi (2003:317), bahwa insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. 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. Dan menurut Hasibuan (2009: 183) Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasi karyawan, yang bertujuan untuk mendorong agar karyawan bekerja lebih giat lagi sehingga produktivitas kerjanya meningkat.

2.2.2. Tujuan Pemberian Insentif

Insentif yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya, sudahlah pasti mempunyai tujuan, pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan organisasi terutama untuk memberikan semangat pegawai untuk memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Menurut Rivai (2010: 767), tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting. Pemberian insentif suatu perusahaan mempunyai tujuan tertentu. Menurut Panggabean (2004:89), tujuan tersebut yaitu :

- a. Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
- b. Memberi tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
- c. Mengukur usaha karyawan lewat kinerjanya.

- d. Menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.
- e. Meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

2.2.3. Jenis Insentif

Berdasarkan jenisnya Hasibuan (2009: 183) mengatakan insentif dibedakan atas dua jenis yaitu:

1. Insentif Positif. Insentif positif adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau non material kepada karyawan yang berprestasi kerjanya diatas prestasi standar.
2. Insentif Negatif. Insentif negatif adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya, dibawah standar.

Menurut Sarwoto dalam Suwatno dan Priansa (2011:235-236), ada dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu :

- a. Insentif Material, yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat

meningkatkan kesejahteraan.

Insentif ini meliputi :

1. Bonus, merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus diberikan kepada pekerja yang berhak menerima.
 2. Komisi, merupakan bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai bagian dari penjualan.
 3. Profit sharing, adalah insentif yang diterima karyawan yang diambil dari sebagian laba bersih.
 4. Kompensasi yang ditanggihkan. Ada dua jenis yaitu pension dan pembayaran kontraktual.
- b. Insentif non material, yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi karyawannya. Insentif ini berupa pemberian gelar secara resmi,

pemberian tanda jasa atau medali, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi, pemberian hak memakai sesuatu, ucapan terima kasih secara formal atau non formal.

2.2.4. Program Insentif

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai professional, manager dan pekerja eksekutif. Program insentif menurut Rivai (2010: 767-768) adalah :

1. *Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
2. Bonus adalah tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang telah ditentukan, dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok.
3. Komisi adalah insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual.
4. Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manager atau eksekutif atas peran mereka dalam menetapkan dan menca[ai tingkat

keuntungan tertentu bagi organisasi..

5. Kurva "kematangan" adalah jumlah tambahan gaji yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi.
6. Pay for knowledge yaitu pemberian insentif didasarkan pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.
7. Insentif non materi, berupa bentuk materi baru, sertifikat, liburan, rotasi kerja, perluasan jabatan dan perubahan gaya.

2.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Suwatno & Priansa (2011:236-237), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif antara lain :

8. Jabatan atau kedudukan. semakin tinggi kedudukan seseorang maka tanggung jawab dan ruang lingkup

kerjanya lebih besar sehingga insentif yang diberikan semakin besar.

9. Prestasi kerja. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik akan diberikan insentif yang lebih besar dari pada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang kurang baik. Sehingga karyawan yang prestasinya kurang akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan, maka suatu perusahaan dapat memberi insentif yang lebih baik.
10. Laba perusahaan. Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan kepada karyawan bukan hanya akan menguntungkan karyawannya tetapi juga menguntungkan perusahaan. Maka perusahaan tidak segan-segan memberi insentif kepada karyawan yang prestasinya baik karena akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Sesuai dengan penelitian ini, maka untuk menjabarkan insentif menggunakan empat indikator yaitu bonus, komisi, kompensasi yang

ditanggihkan dan pemberian penghargaan. (Sarwoto dalam Suwatno & Priansa, 2011:235-236).

2.3. Hubungan Antara Insentif Dengan Semangat Kerja

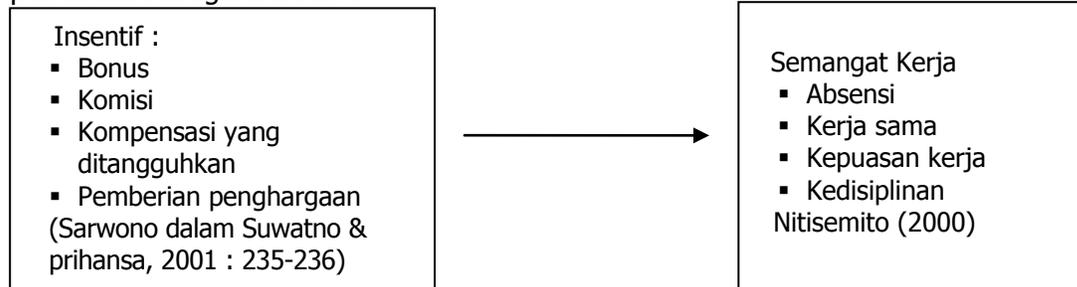
Di dalam perusahaan sangatlah penting diterapkannya atau diberikannya insentif terhadap karyawan. Insentif merupakan salah satu alat pendorong dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu pemberian insentif kepada seorang

karyawan hendaknya sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut cukup adil.

Dengan insentif yang baik dan layak menurut persepsi karyawan dapat mendorong dan memberikan semangat di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan dalam hal ini Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti.

2.4. Kerangka Pikir

Berdasarkan teori-teori tersebut maka dapat dibuat kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Pikir Sebagai Konstruksi

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode eksplanatori, yaitu penelitian yang bersifat menerangkan pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi, sedang sampel adalah sebagian dari populasi (Sekaran, 2006;123). Selanjutnya, penentuan jumlah sampel yang dianggap representatif, yaitu menggunakan rumus jumlah sampel minimum (Yamane, 1967) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Di mana :

n = Jumlah sampel minimal

N = Ukuran populasi

d = Tingkat kesalahan

Dengan tingkat kesalahan 10% dan populasi sebesar 285 orang, maka jumlah sampel minimal 75. Dalam penelitian ini dilakukan pengambilan

sampel dengan menggunakan metode proporsif sampling (*Proporsif Random Sampling*) dan data yang diperlukan oleh penulis adalah data primer.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan judul dari tesis ini metode pengumpulan data yaitu dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan melalui menyebarkan kuisisioner dengan daftar jawaban dari pertanyaan berdasarkan skala Likert. Skala Likert ditentukan dengan nilai antara 1 sampai 4.

3.4. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Variabel Bebas : insentif Variabel terikat : semangat kerja.

Pertanyaan dalam kuisisioner mengenai data yang berkaitan dengan persepsi karyawan tentang insentif terhadap semangat kerja. Teknik yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya.

3.5. Lokasi dan Waktu

Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2013 di Yayasan Pendidikan Budi Luhr Cakti yang berlokasi di jalan Ciledug Raya Petukangan Utara Jakarta Selatan.

3.6. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul yaitu dari kuisisioner yang dikembalikan dan diisi, perlu dilakukan tahapan-tahapan analisis data meliputi : editing, tabulasi, pengolahan data sesuai dengan pendekatan penelitian.

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan pengolahan data, maka perlu dilakukan pengujian data terhadap variabel tersebut. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Besarnya r tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom *Corrected Items Total Correlation*. Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of thumb*

) adalah 0.3. Jika korelasi sudah lebih besar dari 0.3, maka pertanyaan yang di buat dikategorikan shahih/valid (Setiaji, 2004: 59).

Setelah semua item pertanyaan sudah valid, maka tahap berikutnya adalah uji reliabilitas. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan kestabilan dalam mengukur. Menurut Santosa dan Ashari (2005), uji reliabilitas bisa dilakukan dengan cara One Shot. 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 Alpha, dimana suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

3.6.2. Uji Persyaratan Analisis.

Uji persyaratan analisis meliputi : uji normalitas data dan uji heteroskedastisitas.

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti Pengujian ini dengan menggunakan bentuk grafik distribusi.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data ini dilakukan dengan analisis grafik melalui program SPSS versi 16.0 dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Santosa dan Ashari, 2005).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) melalui program SPSS versi 16.0. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan

telah terjadi heteroskedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006:105).

3.6.3. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah cabang dari statistik yang berhubungan dengan penggambaran data atau peringkasan data penelitian sehingga data tersebut mudah dipahami. Ukuran-ukuran yang ada pada statistik deskriptif meliputi ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Ukuran pemusatan terdiri dari rata-rata, median dan modus. Sedangkan ukuran penyebaran meliputi varians, deviasi standar dan range. (Santosa dan Ashari, 2005:19)

- a. Rata-rata, merupakan ukuran yang mengukur sifat data secara umum.
- b. Median, merupakan nilai yang ada di tengah-tengah sekelompok data jika nilai-nilai tersebut diurutkan menurut besarnya.
- c. Modus, merupakan nilai sekelompok data yang mempunyai frekuensi tertinggi atau nilai yang paling sering muncul (banyak terjadi) dalam suatu kelompok nilai.
- d. Varians, adalah kuadrat penyimpangan data dari rata-rata.

$$S = \frac{1}{n} \sum (X_i - \bar{X})^2$$

- e. Deviasi standar, dirumuskan akar kuadrat positif dari varians. Deviasi standar merupakan standar penyimpangan data dari rata-rata, yang menunjukkan seberapa besar data bervariasi dari rata-ratanya.
 $SD = \sqrt{S}$
- f. Nilai maksimum menunjukkan nilai maksimal dari data dan nilai minimum menunjukkan nilai minimum data.

3.6.4. Analisis Regresi

- a. Analisis Regresi Linier Sederhana.
 Analisis regresi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berikut ini adalah persamaan regresi sederhana :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

A = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien variabel bebas

X_1 = Variabel bebas

E = eror

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien regresi sederhana (Supranto, 2000:180) sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

- b. Uji F (Fisher Test).
 Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- c. Uji t.
 Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- d. Koefisien Determinasi (R^2).
 Uji R^2 disebut juga koefisien korelasi R^2 yang menunjukkan seberapa besar prosentase pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Adjusted R^2 adalah sebuah statistik yang berusaha mengoreksi Square untuk lebih mendekati ketepatan model dalam populasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti merupakan salah satu yayasan pendidikan tinggi swasta yang ada di Jakarta yang didirikan pada tanggal 1 April 1979. Sampai saat ini Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti memiliki 2 program studi jenjang D3, 5 program studi srata satu (S1) dan 4 program pasca sarjana (S2), yaitu program D3 Unggulan Teknologi Informasi, Akademi sekretari, Fakultas Teknologi Informasi, Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Fakultas Teknik, Program Magister Manajemen, Program Magister Akuntansi, Program Magister Ilmu Komputer serta Program Magister Ilmu Komunikasi.

Sesuai dengan visi yayasan pendidikan Budi Luhur, yaitu menjadi Universitas unggulan di Indonesia berbasis teknologi Informasi dan komunikasi untuk mencapai standar mutu tertinggi pada tahun 2020 yang menghasilkan lulusan cerdas berbudi luhur. Prinsip-prinsip saling asah, saling

asih dan saling asuh ,telah dicetuskan oleh pendiri Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti, yang penerapannya dijalankan hingga kini. Saling Asah bertujuan untuk menempatkan kedudukan antara staf pengajar dan karyawan dengan anak didik dalam hubungan timbal balik (sejajar), tidak terkendala oleh kesombongan otoritas seorang pendidik /karyawan. Asih yang berarti kasih sayang, adalah bentuk hubungan manusiawi yang menuntut kejujuran, keterbukaan, kesetiaan, tanggung jawab dan pengorbanan. Saling Asuh mempunyai makna dosen maupun karyawan mempunyai kewajiban untuk membimbing, mengarahkan dan menjaga agar anak didik tidak melakukan hal-hal yang menyimpang dari ketentuan maupun hal-hal yang menimbulkan risiko negatif. Dengan demikian mahasiswa dapat melaksanakan kewajibannya dengan rasa aman dan nyaman untuk menjadi manusia yang cerdas berbudi luhur.

4.2. Analisa Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik diskriptif dengan program SPSS versi 16.0 sebagai berikut

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
INSENTIF	75	41.00	19.00	60.00	46.2133	.85283	7.38569	54.548
SEMANGAT	75	23.00	37.00	60.00	46.6133	.60713	5.25792	27.648
Valid N (listwise)	75							

Tabel 4.1

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Dari tabel 4.1 di atas didapat bahwa rata-rata jawaban untuk variabel insentif sebesar 46.2133 dengan range 41.00 serta nilai minimum 19.00 dan nilai maksimumnya 60.00 sedang standar deviasinya sebesar 7.38569. Rata-rata variabel semangat kerja sebesar 46.6133 dengan range 23.00 serta nilai minimum sebesar 37.00 dan maksimum sebesar 60.00 sedang standar deviasinya sebesar 5.25792.

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini terdiri dari dua variabel meliputi variabel bebas yaitu insentif dan variabel terikat yaitu semangat kerja.

Hasil Uji Validitas, dengan bantuan program SPSS 16.0 menunjukkan bahwa untuk variabel insentif, 12 pertanyaan yang ada dalam instrumen penelitian dinyatakan valid 12 pertanyaan dan variabel semangat kerja dari 12 pertanyaan valid semua.

Dari hasil analisis dengan bantuan program SPSS 16.0 menunjukkan bahwa untuk insentif mempunyai Cronbach Alpha sebesar 0.755, dan semangat kerja sebesar 0.763. Karena nilai Cronbach Alpha semua variabel lebih besar dari 0.6, maka dapat dikatakan bahwa semua variabel tersebut reliabel.

4.4. Hasil Regresi Insentif Terhadap Semangat Kerja

4.4.1. Uji Normalitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa distribusi data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan begitu maka penyebaran data dianggap memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur. Hal tersebut dapat dilihat pada plot yang terpecah dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga kesimpulan yang bisa diambil adalah dalam penelitian ini terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dianggap memenuhi syarat.

4.4.3. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel bebas yaitu insentif terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja. hipotesanya sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$ (Tidak terdapat pengaruh variabel insentif terhadap semangat kerja)

$H_a : \beta_1 \neq 0$ (Tidak terdapat pengaruh variabel insentif terhadap semangat kerja)

Dari uji F dapat dilihat bahwa tingkat signifikansinya sebesar 0.035. Sehingga hipotesis yang berkaitan dengan H_a diterima. Dengan kata lain bahwa variabel insentif mampu menjelaskan secara signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah semangat kerja.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	239.644	1	239.644	4.607	.035 ^a
Residual	3796.942	73	52.013		
Total	4036.587	74			

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT

b. Dependent Variable: INSENTIF

Tabel 4.2
Hasil Uji F antara Variabel Insentif Terhadap Semangat Kerja

4.4.4. Uji t (t test)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari uji t dapat dilihat bahwa tingkat signifikansinya sebesar 0,000. Sehingga hipotesis yang berkaitan dengan H_a diterima. Dengan kata lain variabel Kepemimpinan memberi pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.260	7.479		4.046	.000		
SEMANGAT	.342	.159	.244	2.146	.035	1.000	1.000

a. Dependent Variable: INSENTIF

Tabel. 4.3

Hasil Uji t antara Variabel Insentif terhadap Semangat Kerja

dalam mempengaruhi variabel terikat

4.4.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Insentif)

(Semangat Kerja), maka perlu dilihat nilai koefisien determinasi (R^2).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.244 ^a	.059	.046	7.21200	.059	4.607	1	73	.035

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT

Tabel 4.4

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) antara Variabel Insentif Terhadap Semangat Kerja

Dari tabel di atas didapat R^2 sebesar 0.059 (tabel 4.4) yang artinya 5.9% variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, sedang sisanya sebesar 94.1 % dijelaskan oleh variabel lain.

4.4.6. Analisis Regresi Variabel

Insentif terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 4.3 telah ditemukan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut

$$Y_{SK} = 30.260 + 0.342 I + e$$

Nilai 30.260 merupakan konstanta yang menunjukkan bahwa jika insentif bernilai sebesar 0 satuan, maka semangat kerja akan mencapai 30.260. Nilai 0.342 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan insentif, maka akan ada kenaikan semangat kerja sebesar 0.342. Hal ini berarti bahwa dengan adanya peningkatan pemberian insentif maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

4.5. Pembahasan

Berdasar hasil analisis uji F dari variabel insentif terhadap variabel semangat kerja di Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti, diperoleh tingkat signifikansinya sebesar 0.035. Oleh sebab itu maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain bahwa variabel insentif mampu menjelaskan

secara signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah semangat kerja.

Besarnya pengaruh variabel insentif terhadap variabel semangat kerja sebesar 5.9% sedang sisanya sebesar 94.1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Selain itu, dari hasil analisis regresi variabel insentif terhadap semangat kerja didapatkan persamaan regresi linier regresi sederhana yaitu $Y_{SK} = 30.260 + 0.342 I + e$, dimana nilai 30.260 merupakan konstanta yang menunjukkan bahwa jika insentif bernilai sebesar 0 satuan, maka semangat kerja akan mencapai 30.260 dan nilai 0.342 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan insentif, maka akan ada kenaikan semangat kerja sebesar 0.342. Hal ini berarti bahwa dengan adanya peningkatan pemberian insentif maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat menentukan semangat karyawan dalam bekerja. Untuk itu pemberian

insentif kepada karyawan harus dilakukan dengan adil dan transparan. Pemberian insentif yang adil berdasarkan prestasi kerja karyawan yang dilakukan melalui penilaian kinerja yang baik dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti. Transparan artinya kriteria-kriteria untuk mendapatkan insentif harus diinformasikan secara jelas dan terbuka.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dirumuskan dalam bab pendahuluan dan setelah melalui beberapa tahap kegiatan analisis, diperoleh gambaran sebagai berikut : terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pemberian insentif dengan semangat kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian insentif kepada karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0.059 yang artinya 5.9% variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, sedang sisanya sebesar 94.1 % dijelaskan oleh variabel lain.

5.2. Saran

Hasil penelitian ternyata membuktikan bahwa insentif memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap

semangat kerja. Dengan hasil penelitian ini maka disarankan :

1. Diperlukan pemberian insentif secara berkala untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Karena pemberian insentif yang masih memberi pengaruh yang relatif (5,9%) terhadap semangat kerja, maka pihak manajemen perlu mengkaji ulang dalam pemberian insentif terhadap karyawan.
3. Agar dapat memberi dampak positif yang lebih tinggi, maka pemberian insentif harus dilakukan secara adil dan transparan berdasar prestasi kinerja karyawan yang dilakukan melalui penilaian kinerja dengan prosedur yang sesuai standar yang telah ditetapkan oleh Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti.
4. Adanya pihak manajemen mampu memberi perhatian yang diarahkan pada usaha – usaha untuk memperbaiki dimensi-dimensi semangat kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Panji. 1992, Psikologi Kerja. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Ghozali, 2006. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Cetakan IV. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2009. Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, . Malayu SP. 2001. Manajemen Sumber Daya manusia. Dasar, Pengertian dan Masalah. Bumi Aksara. Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. UGM Press. Yogyakarta
- Nitisemito. 2002. Manajemen Personalialia. Edisi Revisi. Penerbit Ghalia. Jakarta
- Panggabean, Mutiara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia. Jakarta
- Panggabean, Mutiara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek. Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta
- Santosa, Purbaya B. dan Ashari. 2005. Analisis Statistik dengan Microsoft dan SPSS. Edisi I. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sekaran, U. 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Edisi 4. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Setiaji B. 2005. Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif. Surakarta. Program Pascasarjana UMS. Surakarta
- Suwatno dan Priansa. 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Penerbit Alfabeta. Bandung

