

**PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
(STUDI PADA PT. SATRIA PRIMAJAYA NUSANTARA HANDIL  
MUARA JAWA)**

**Septira Dewi<sup>1)</sup> · Eva Noorhya. A. R. P<sup>2)</sup>**

**<sup>1,2)</sup>Manajemen, STIE Tenggarong**

<sup>1,2)</sup>Jl. Robert Wolter Mongisidi No.25, Timbau, Kec. Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara,  
Kalimantan Timur 75511

Email: [Septiradewi299@gmail.com](mailto:Septiradewi299@gmail.com)<sup>1)</sup>, [enoorhya02@gmail.com](mailto:enoorhya02@gmail.com)<sup>2)</sup>

**Abstrak:**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil serta memiliki budaya daya saing yang tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan perusahaan, maka manajemen perusahaan dituntut untuk selalu memperhatikan tenaga kerjanya agar semangat kerja yang dicapai karyawan meningkat dan sesuai dengan target perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel insentif dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, jumlah sampel yang digunakan adalah 70 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif dan disiplin secara bersama-sama dapat menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

**Kata kunci : Insentif, Disiplin, Semangat kerja**

**Abstract:**

*Human resources (HR) is one of the main factors in global competition, namely how to create qualified and skilled human resources and have a culture of high competitiveness in global competition that we have ignored. Given the importance of the role of human resources in carrying out company activities, the company's management is required to always pay close attention to its workforce so that the morale achieved by employees increases and is in accordance with the company's targets in achieving its goals. The purpose of this study was to determine the effect of the incentive and work discipline variables simultaneously and partially on employee morale. The analytical tool used in this research is multiple regression, and the number of samples used is 70. The result of the research is that the incentive and discipline variables are simultaneously able to show a significant effect on employee morale. Partially, incentives have a significant effect on employee morale, and partially, discipline has a significant effect on employee morale.*

**Keywords: Motivation, Discipline, Work spirit**

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam persaingan global, yakni bagaimana cara untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berbudaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan unsur terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi baik untuk organisasi publik maupun swasta (Soegiarto et al., 2022). Sumber daya manusia dan keberhasilan organisasi saling terkait. Keberhasilan organisasi adalah sangat ditentukan oleh pemberdayaan manusia itu sendiri, hal ini membuat manajemen sumber daya manusia tidak sebagai pilihan tetapi sebagai kebutuhan bagi organisasi untuk berkembang. Pemberdayaan manusia memerlukan suatu pemahaman tentang perilaku karyawan karena itu menjadi salah satu persyaratan untuk keberlanjutan dari sebuah organisasi. Perilaku karyawan memiliki dua bentuk: (1) perilaku seperti yang diharapkan oleh pekerjaan deskripsi (intra-role) dan (2) perilaku tambahan di luar deskripsi pekerjaan (extra-role). (Iskandar et al., 2019). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan proses atau kegiatan usaha yang memperkuat potensi manusia

melalui perubahan dan pengembangan (Idris, 2016). Pemberdayaan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi atau tim kerja, dan diharapkan kinerja yang diharapkan akan meningkat oleh mereka yang berkembang dengan pemberdayaan yang maksimal (Ekowati et al., 2021)

Manajemen sumber daya manusia global adalah penggunaan sumber daya global untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memandang batasan geografis. Manajemen internasional merupakan kinerja dari pada aktivitas-aktivitas manajemen yang melewati batas-batas nasional. Manajemen sumber daya manusia global juga menekankan manajemen lintas Negara atau budaya dimana setiap Negara harus memperlihatkan perilaku manusia dari perspektif internasional. (Weichrich dan Koontz, 2005:87).

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan dengan sungguh tenaga kerjanya agar semangat kerja yang dicapai oleh karyawan meningkat dan sesuai dengan target perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu, bergantung pada dukungan organisasi agar mencapai kinerja yang optimal (Sabran et al., 2022) Pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang ada di sekitarnya salah satunya adalah memberikan insentif apabila memenuhi target, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Perusahaan juga harus semaksimal mungkin memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Tetapi untuk saat ini kebanyakan perusahaan di Indonesia masih cenderung diskriminasi dalam memperlakukan hak-hak yang dimiliki oleh karyawannya dalam segala aspek. Akhirnya, karyawan merasa tidak diperhatikan dan menyebabkan turunnya semangat kerja yang berdampak pada kinerja yang buruk untuk perusahaan. Agar tercipta suatu hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawannya, perusahaan memberikan suatu faktor penunjang kepada karyawannya, salah satunya adalah pemberian insentif kepada karyawan yang dinilai memiliki kemampuan mengolah dan mengatur sumber daya manusia yang dimiliki serta untuk menjalin kerjasama yang baik dengan perusahaan. Siagian (2010:268) menjelaskan bahwa insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Selain insentif terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan adalah disiplin kerja, kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin baik hasil kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Bejo Siswanto (2009:291) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Nitisemito (2010:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

PT. Satria Primajaya Nusantara didirikan tahun 2014 adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Penyedia Tenaga Kerja dan Jasa Satuan Pengamanan PT. Satria Primajaya Nusantara merupakan perusahaan yang memiliki ijin dan legalitas yang ada di Kecamatan Muara Jawa, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT Satria Primajaya Nusantara didukung oleh para tenaga ahli yang berpengalaman dan professional dengan latar belakang dari kalangan professional, militer dan kepolisian. Dengan semakin membaiknya kegiatan perekonomian khususnya di Kalimantan Timur dan hal tersebut dibuktikan dengan bertambahnya perusahaan-perusahaan yang beroperasi maka hal tersebut akan memberikan peluang kepada PT. Satria Primajaya Nusantara untuk berpartisipasi dalam penyediaan tenaga kerja termasuk Jasa Satuan Pengamanan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan dan pengelolah tenaga kerja tentu merupakan suatu kewajiban bagi PT. Satria Primajaya Nusantara untuk meningkatkan kinerja dan kualitas perusahaan menuju persaingan usaha saat ini. Kami berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik, karena kepuasan adalah tujuan utama PT. Satria Primajaya Nusantara.

Pemberian insentif dan peningkatan disiplin melalui pemberian *punishment* diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja para karyawan agar meningkatkan semangat kerja yang berkualitas. Insentif merupakan bentuk kompensasi dari perusahaan kepada karyawannya sebagai tambahan penghasilan di luar gaji atau upah bulanan sebagai penghargaan atas kerja kerasnya dalam bekerja. Selain itu disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

Pada kenyatannya pemberian insentif tidak diberikan secara merata kepada seluruh karyawan hanya diberikan kepada kepala bagian atau komandan regu saja, hal ini merupakan ketidakadilan bagi karyawan yang lain padahal kalau dilihat secara kinerja dari masing-masing karyawan sama-sama bekerja dan menjalankan tugas secara sesuai aturan. Berkenaan dengan hal insentif para karyawan yang memang terkadang merasa tidak sesuai. Selain itu tingkat disiplin juga yang dirasakan sangat kurang sehingga berdampak terhadap semangat kerja yang menurun.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pengertian Insentif**

Menurut Handoko (2002:176) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan. Pendapat lain Hasibuan (2001: 117) insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh instansi. Sedangkan pengertian insentif yang lain mengatakan “Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart.

Menurut ahli yang lain Wibowo, (2013:326) insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Mangkunegara, (2002:89) insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi instansi dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (instansi). Menurut Samsudin, (2006:194) insentif merupakan pemberian upah atau gaji yang berbeda bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja.

### **Indikator Insentif**

Menurut Sarwoto (2010:156) indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu :

#### **1. Material**

##### **a. Insentif Dalam Bentuk Uang**

- 1) Bonus yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Biasanya pemberiannya secara selektif dan khusus kepada karyawan yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.
- 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerjanya bagian penjualan
- 3) Profit share adalah salah satu jenis insentif tertua. Sistem pembayarannya berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta

##### **b. Insentif Dalam Bentuk Jaminan Sosial**

Insentif ini sering kali diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuknya antara lain:

- 1) Pembuatan rumah dinas
- 2) Pengobatan secara gratis
- 3) Berlangganan surat kabar secara gratis
- 4) Biaya pindah
- 5) Cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji pembayaran
- 6) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan karyawan

#### **2. Non Material**

Insentif non material bisa diberikan dalam bentuk sebagai berikut:

- 1) Pemberian gelar (title) secara resmi
- 2) Pemberian tanda jasa atau penghargaan medali
- 3) Pemberian piagam penghargaan
- 4) Ucapan terima kasih secara resmi atau formal atau informal
- 5) Memberikan pujian secara lisan atau tulisan secara resmi ataupun secara individu.

### **Pengertian Disiplin**

Menurut Sastrohadiwiryo (2003), disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Ada pula pendapat lain menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

### **Indikator Disiplin**

Menurut Hasibuan (2002), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan, Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kariawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Kepemimpinan, Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiruh oleh bawahannya nanti. Seorang pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik jika diapun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.
3. Balas Jasa, Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
5. Waskat, Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat yang efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
6. Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
7. Sangsi, Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sangsi hukuman yang sangat berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Sikap perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.

### **Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (1992; 136) yang dimaksud semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Moekijat (1999; 66), semangat kerja adalah sikap dari individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut Siagian (2003; 57), bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari :

- Kehadiran
- Kedisiplinan
- Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
- Produktivitas

Hasibuan (2001: 105), mengatakan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Indikasi semangat kerja dapat diketahui dari prestasi kerja, disiplin kerja, produktivitas, tingkat kehadiran.

### Indikator Semangat Kerja

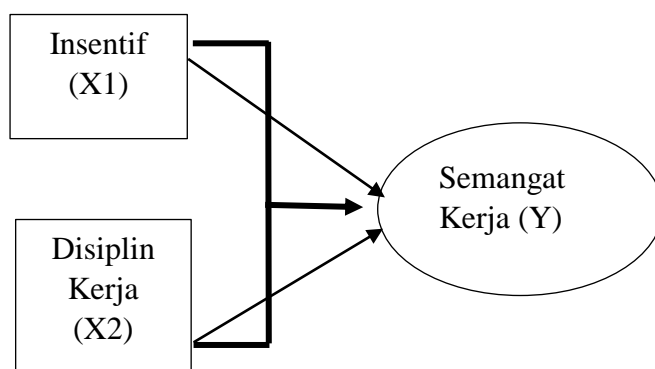
Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh Tohardi (2002; 431), indikator-indikator menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antaralain sebagai berikut:

- a. Rendahnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi
- c. Tingkat kerusakan yang meningkat
- d. Kegelisahan dimana-mana
- e. Tuntutan yang sering terjadi
- f. Pemogokan

Sedangkan menurut Moekijat (1999; 145), indikasi semangat kerja yang rendah antara lain yaitu :

- a. Kekurang perhatian
- b. Kelelahan
- c. Keadaan yang membosankan
- d. Keluhan-keluhan
- e. Pemogokan-pemogokan
- f. Tingkat ketidak hadiran yang sangat tinggi
- g. Kurangnya disiplin
- h. Pengurangan jumlah yang dihasilkan yang disengaja.

### Kerangka Pikir



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

Sumber : Hasibuan (2012), Husnan (2013) serta di olah peneliti 2022

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa insentif dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa.
2. Diduga bahwa insentif memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa.
3. Diduga bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa.

### Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel

Menurut Ari Kunto (2006; 108) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Departemen PT. Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa yang berjumlah 70 orang.

Menurut Notoadmojo (2005; 88) sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa sebanyak 70 orang.

Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian (Nursalam, 2008; 176). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007; 111). Alasan mengambil total

sampling karena menurut Sugiyono (2007; 114) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Signifikasi Simultan (Uji f)

**Tabel 1. Uji Signifikasi Simultan (Uji f)**

Variabel	F	Sig	F tabel
Kepuasan Kerja			
Insentif	10,097	.00	3,134
Disiplin		0	

Tabel tersebut dapat peneliti jelaskan bawa nilai F hitung berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang peneliti peroleh yaitu sebesar 10,097 dalam pengambilan taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 95% dengan standar kesalahan 0,5% atau 5% diperoleh f tabel sebesar 3,134. Oleh karena nilai f hitung  $>$  f tabel atau (10,097  $>$  3,134) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel yakni insentif (X1) dan disiplin (X2) mampu memberikan pengaruhnya secara bersama-sama dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Jadi hipotesis pertama yang diajukan **diterima karena terbukti kebenarannya**.

### b. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Variabel	t	Sig	F tabel
Kepuasan Kerja		.03	
Insentif	4,647	1	
Disiplin	4,888	.01	1,668
	2,112	3	
		.03	
		8	

Secara matematis dari model hasil uji t diatas dapat dinyatakan sebagai berikut :

- Variabel insentif (X1) berpengaruh signifikan dengan nilai yang diperoleh t hitung 4,888  $>$  t tabel 1,668 dengan taraf signifikansi 0,013  $>$  0,05, sehingga hipotesis kedua yang diajukan **diterima karena terbukti kebenarannya**.
- Variabel disiplin (X2) berpengaruh secara signifikan dengan nilai yang diperoleh t hitung 2,112  $>$  t tabel 1,668 dengan taraf signifikansi sebesar 0,038  $>$  0,05, sehingga hipotesis yang diajukan **diterima karena terbukti kebenarannya**.

## PEMBAHASAN

### Insentif dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa.

Dari hasil penelitian secara keseluruhan atau untuk melihat pengaruh dari kedua variabel penelitian ini yakni X1 dan X2 secara bersama-sama atau simultan berdasarkan perhitungan SPSS yang diperoleh sebesar 10,097 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05% dan taraf standar kesalahan dalam pengambilan data sebesar 0,05 atau 5% memungkinkan untuk mendapatkan nilai F tabel sebesar 3,134, hasil penelitian f hitung 10,097  $>$  F tabel 3,134 dengan taraf signifikansi 0,00  $<$  0,05 maka dapat peneliti simpulkan secara simultan atau secara bersama-sama kedua variabel ini yakni insentif dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan, sehingga hipotesis pertama yang diajukan bahwa secara bersama-sama kedua variabel ini memiliki dapat menjelaskan pengaruhnya secara positif signifikan. Jadi hipotesis pertama yang diajukan **diterima karena terbukti kebenarannya**.

Bukhari Zainudin dalam Mursani (2014) Salah satu aspek dalam meningkatkan semangat kerja ialah adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi yang memadai sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang dinerikan terhadap organisasi. Pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan dikemukakan oleh Husnan (2013:86) mengenai pengertian disiplin terhadap semangat kerja menjelaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi mengarah kehasil kerja yang lebih baik dan memuaskan, dimana kedisiplinan itu sendiri sangat erat sekali hubungannya dengan semangat kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Nilam Sari, Muslichah Erma Widiana, Enny Istanti (2017), Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Matahari Departement Store City Of Tomorrow Surabaya.

Setelah melakukan penelitian dan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) PT Matahari Departement Store City Of Tomorrow.

### **Insentif memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa.**

Hasil perhitungan yang diperoleh dari t hitung pada variabel insentif (X1) sebesar 4,888 dengan tarap signifikansi sebesar 5% dengan taraf standar kesalahan dalam pengambilan data sebesar 0,05 atau 5% memungkinkan untuk mendapatkan nilai t tabel sebesar 1,668. Oleh karena nilai t hitung sebesar  $4,888 > t$  tabel 1,668 signifikansi  $0,013 < 0,05$ , hasil penelitian untuk variabel X1 serta hipotesis kedua yang diajukan bahwa X1 berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Y **diterima karena terbukti kebenarannya.**

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) insentif memiliki peran sebagai dorongan untuk karyawan berdasarkan prestasi kerja agar karyawan termotivasi dalam bekerja.

Selain itu penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Catur Bagus Purnama, Farhanuddin Jamanie, Heryono Susilo Utomo Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda dengan hasil penelitian adanya pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap semangat kerja. Artinya semakin sesuai pembagian insentif pada karyawan PT. Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa maka akan meningkatkan semangat kerja yang lebih baik lagi.

### **Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa.**

Hasil penelitian untuk nilai t hitung pada variabel X2 berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang diperoleh sebesar 2,112 dengan tarap signifikansi sebesar 95% dengan taraf standar kesalahan dalam pengambilan data sebesar 0,05 atau 5% memungkinkan untuk mendapatkan nilai t tabel sebesar 1,668. Oleh karena nilai t hitung sebesar  $2,112 > t$  tabel 1,668 signifikansi  $0,38 < 0,05$ , hasil penelitian untuk variabel disiplin X2 dengan hipotesis ketiga yang diajukan bahwa disiplin berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap semangat kerja **diterima karena terbukti kebenarannya.**

Hasil penelitian ini searah dengan teori yang dikemukakan oleh Pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan dikemukakan oleh Husnan (2013:86) mengenai pengertian disiplin terhadap semangat kerja menjelaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi mengarah kehasil kerja yang lebih baik dan memuaskan, dimana kedisiplinan itu sendiri sangat erat sekali hubungannya dengan semangat kerja.

Selain itu hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Ayu Dwi Wahyuni (2016), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada UD. Perdana Lumajang. Penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Perdana Lumajang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan Terhadap Semangat kerja Karyawan pada UD. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Perdana Lumajang.

Artinya disiplin juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa, dimana hasil penelitian ini secara nyata dapat memberikan pengaruh yang positif dan pengaruh secara nyata terhadap semangat kerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Insentif dan disiplin kerja secara simultan atau secara bersama-sama dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa, hal ini terbukti dengan hasil penelitian yang diperoleh yakni pada perhitungan SPSS uji f yang diperoleh bahwa kedua variabel berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Artinya hipotesis yang diajukan diterima.
2. Insentif secara masing-masing atau secara parsial menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, hal ini terbukti pada perhitungan yang diperoleh yakni pada uji t bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa. Artinya hipotesis yang diajukan diterima.
3. Disiplin juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa, karena hasil penelitian pun menunjukkan hasil yang signifikan pada uji t, jadi disiplin secara parsial memiliki pengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Satria Primajaya Nusantara handil Muara Jawa, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Ahmad Tanzeh, (2009) *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta, Teras.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Agus,. Dharma. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Alex S. Nitisemito, (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Al-Syafe'i,
- Alex S. Nitisemito, (1992 ), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFE UGM.
- Ayu Dwi Wahyuni (2016), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada UD. Perdana Lumajang*.
- Bejo Siswanto, (2009), *Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung Sinar Baru.
- Bejo, Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Catur Bagus Purnama, Farhanuddin Jamanie, Heryono Susilo Utomo, (2019), *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda*.
- Daft, Richard L. New (2010). *Era of Management*. Canada: South-Western Cengage Learning.
- Ekowati, V. M., Sabran, Supriyanto, A. S., Pratiwi, V. U., & Masyhuri. (2021). Assessing the impact of empowerment on achieving employee performance mediating role of information communication technology. *Quality - Access to Success*, 22(184), 211–216. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.27>
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002) *.Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa.
- Husnan, Suad. (2013). *Manajemen Keuangan Edisi Keempat*. Yogyakarta, BPFE.
- Handoko, Hani T., (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hadari Nawawi. (2005). *Penelitian Terapan*. Yogyakarta, Gajah Mada University. Press
- Iskandar, I., Hutagalung, D. J., & Adawiyah, R. (2019). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Case Study on Employee of Local Water Company “Tirta Mahakam” Kutai Kartanegara Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(3), 236. <https://doi.org/10.26418/jebik.v8i3.35001>
- Mangkuprawira, Sjafrri, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (2002). *Tata Laksana Kantor*. Bandung, Mandar Maju
- Moekijat, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga
- Notoatmodjo, Soekidjo .( 2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.



- Nursalam, (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Jakarta, Salemba Medika
- Prabu Mangkunegara. AA. Anwar . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia
- Priyanto, Dwi . (2014). *SPSS 22 : pengolahan data terpraktis*, Yogyakarta, ANDI Offset.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta, Rajawali Press.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku organisasi.* Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta, PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Pustaka Setia.
- Sabran, Ekowati, V. M., & Supriyanto, A. S. (2022). *The Interactive Effects of Leadership Styles on Counterproductive Work Behavior: An Examination Through Multiple Theoretical Lenses. Quality - Access to Success*, 23(188), 145–153. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.188.21>
- Sutrisno. Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit: Jakarta., Kencana.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori & praktek kepemimpinan.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soegiarto, E., Palinggi, Y., Reza, F., & Purwanti, S. (2022). Human Capital, Difussion Model, And Endogenous Growth: Evidence From Arellano-Bond Specification. *Webology (ISSN: 1735-188X)*, 19(2), 6265–6278.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*,. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian.* Bandung: Alfabeta
- Tohardi Ahmad, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya.* Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Wibowo. (2013). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang.* PT RajaGrafindo Persada. Depok.
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja.* Edisi ketiga. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta