

PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.WAHANA ALAM LESTARINDO PANCUR BATU DELI SERDANG

Dedek Kurniasi*
Nur'ain Harahap

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of incentives and benefits on morale at PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang. This research method uses descriptive and quantitative data. The sample of this research is 67 employees. The results of this study indicate that incentives and allowances affect work morale at PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang. The results of multiple regression obtained the equation $Y = Y = 7.744 + 0.020 X1 + 0.774 X2 + e$. The results of the incentive t test (X1) obtained that the t-count value is = 0.122 while the t-table value is 1.66 with a probability of 0.903 at a significance level of 5%, so the value of $t_{count} > t_{table}$ or $0.122 > 1.66$ means that the incentives are better owned, then the morale is increasing at PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang. while the results of the analysis of allowances (X2) obtained the t-count value is 4.825 and the t-table value is 1.66 with a probability of 0.000 at a significance level of 5%. so the value of $t_{count} > t_{table}$ or $4.825 > 1.66$, it can be interpreted that the better the allowances you have, the better the allowances on morale at PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang, the work spirit at PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang will continue to increase. The results of the F test show that the calculated F value = 122.155 with a probability level ($0.000 < 0.05$), then F count ($122.155 > F_{table}$ (2.75) or H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that the multiple regression coefficient is significant. Thus, incentives and allowances together have a significant effect on morale at PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang. The value of R Square (R^2) of 0.792 means that the independent variable incentives and benefits are able to explain the variable morale of 79.2% and the remaining 20.8% will be explained by other factors outside of this study.

KEYWORDS

Insentif ; tunjangan ; semangat kerja.

*CORRESPONDANCE AUTHOR

dedek.kurniasi3012@gmail.com
nurainharahap@umnaw.co.id

Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Indonesia

PENDAHULUAN



© 2021 The Author(s). Published by Patron Institute

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Common Attribution License

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Sumber Daya Manusia merupakan perangkat penting atas kelanjutan aktivitas suatu perusahaan, karena manusia merupakan faktor terpenting dalam menumbuhkan dan berkembangnya suatu perusahaan. Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerjasama sekelompok orang dalam suatu perusahaan, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Faktor insentif tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Insentif adalah bagian dari kompensasi langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena hasil kerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Tunjangan adalah Pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Pemberian tunjangan akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai tunjangan yang diharapkan karyawan.

Satu faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah dengan memberi tunjangan kepada karyawan. Dengan adanya tunjangan, hubungan antara karyawan dengan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan. PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan objek wisata yang ada di Pancur Batu berupa permainan anak-anak, kolam renang, kebun binatang.

Berdasarkan pra riset dari hasil observasi peneliti, semangat kerja karyawan semakin menurun dikarenakan pemberian insentif yang diterima sering tidak lancar sehingga membuat semangat kerja karyawan akan menurun serta tunjangan juga merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan yaitu hanya berupa tunjangan THR (Tunjangan hari raya) dan tunjangan yang didapatkan oleh karyawan tidak sebanding sehingga membuat semangat kerja menurun dan fasilitas tunjangan yang diterima dari perusahaan tidak terlalu banyak.

Menyadari pentingnya pengaruh insentif dan tunjangan terhadap semangat kerja untuk mendorong meningkatkan tanggungjawab karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, maka penulis tertarik untuk mengemukakan judul: **Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang.**

Landasan Teori

Insentif (X_1)

Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang di berikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika di dalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Menurut Simamora (2014:514) menyatakan bahwa insentif (*incentive*) adalah program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas. Menurut Hasibuan (2017:117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan yang memiliki prestasi di atas prestasi standar. Menurut Nawawi (2018:317) Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang di berikasn untuk memotivasikan para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Menurut Rivai dan Sagala (2010:767) Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Jadi pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seseorang karyawan agar tercipta suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Berikut indikator Insentif Menurut Rivai (2010:388):

1. Kinerja
2. Lama Kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan Kelayakan
6. Evaluasi Jabatan

Tunjangan (X_2)

Menurut Gaol (2014: 310), bahwa: "Tunjangan adalah pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang di terima karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan. Dessler (2012:444) menyatakan bahwa tunjangan adalah pembayaran tidak langsung yang diberikan kepada karyawan bisa mencakup misalnya, asuransi jiwa, kesehatan, cuti, dan pension. Menurut Panggabean (2014:132) menyatakan bahwa tunjangan adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang di berikan kepada karyawan secara adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kadarisman (2012:27) mengatakan bahwa tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya.

Jadi pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tunjangan adalah Pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Berikut Indikator Tunjangan Menurut undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 pasal 9 Tentang Teknis Pelaksanaan Program Tunjangan, adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan Kesehatan
2. Tunjangan cuti tahunan
3. Tunjangan Insentif
4. Tunjangan Lembur
5. Tunjangan Hari Raya

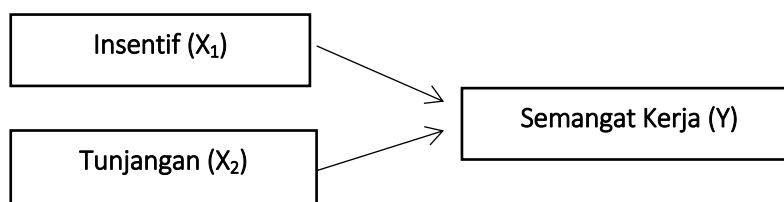
Semangat Kerja (Y)

Menurut Darmawan (2013:77), menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Soedarso (2015:104), menyatakan semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Menurut Hasibuan (2014:60), semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Jadi pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan seseorang untuk bekerjasama melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab di sertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut indikator menurut Moekijat (2011:136) adalah sebagai berikut :

1. Kegembiraan
2. Kerjasama
3. Kebanggaan dalam dinas
4. Ketaatan kepada kewajiban

5. Kesetiaan



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Untuk menguji penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan PT Wahana Alam Lestarindo, yaitu 67 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan (Sugiyono, 2017:85). Jadi, dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh populasi menjadi yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 67 responden.

Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan r_{tabel} dengan r_{hitung} . Nilai r_{tabel} dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ pada 30 responden sebesar 0,381.

Tabel 1.
Hasil Validitas Kuesioner Insentif (X₁)

No Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	r_{tabel}	Status
Variabel Insentif (X₁)			
Pernyataan 1	0,567	0,381	Valid
Pernyataan 2	0,677	0,381	Valid
Pernyataan 3	0,646	0,381	Valid
Pernyataan 4	0,579	0,381	Valid
Pernyataan 5	0,610	0,381	Valid
Pernyataan 6	0,391	0,381	Valid
Pernyataan 7	0,389	0,381	Valid
Pernyataan 8	0,513	0,381	Valid
Pernyataan 9	0,674	0,381	Valid
Pernyataan 10	0,406	0,381	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, maka dapat dilihat bahwa variabel Insentif (X₁) diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 10 pernyataan memiliki status valid, karena nilai *Corrected Total*

Corelation > r_{tabel} ($df= 30-3=27$) sebesar 0,381. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,381 maka butir kuesioner layak dilakukan terhadap kuesioner pengukur variabel Insentif.

Tabel 2.
Hasil Validitas Kuesioner Tunjangan (X_2)

No Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	r_{tabel}	Status
Variabel Tunjangan (X_2)			
Pernyataan 1	0,395	0,381	Valid
Pernyataan 2	0,386	0,381	Valid
Pernyataan 3	0,414	0,381	Valid
Pernyataan 4	0,571	0,381	Valid
Pernyataan 5	0,728	0,381	Valid
Pernyataan 6	0,700	0,381	Valid
Pernyataan 7	0,646	0,381	Valid
Pernyataan 8	0,708	0,381	Valid
Pernyataan 9	0,615	0,381	Valid
Pernyataan 10	0,466	0,381	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, maka dapat dilihat bahwa variabel Tunjangan (X_2) diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 10 pernyataan memiliki status valid, karena nilai *Corrected Total Correlation* > r_{tabel} ($df= 30-3=27$) sebesar 0,381. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,381 maka butir kuesioner layak dilakukan terhadap kuesioner pengukur variabel Tunjangan.

Tabel 3.
Hasil Validitas Kusioner Semangat Kerja (Y)

No Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	r_{tabel}	Status
Variabel Semangat Kerja (Y)			
Pernyataan 1	0,459	0,381	Valid
Pernyataan 2	0,589	0,381	Valid
Pernyataan 3	0,732	0,381	Valid
Pernyataan 4	0,754	0,381	Valid
Pernyataan 5	0,672	0,381	Valid
Pernyataan 6	0,641	0,381	Valid
Pernyataan 7	0,504	0,381	Valid
Pernyataan 8	0,499	0,381	Valid
Pernyataan 9	0,525	0,381	Valid
Pernyataan 10	0,480	0,381	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah tahun 2021

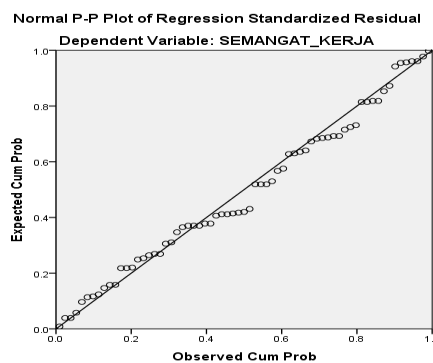
Berdasarkan tabel 4.3 diatas, maka dapat dilihat bahwa variabel Semangat Kerja (Y) diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 10 pernyataan memiliki status valid, karena nilai *Corrected Total Correlation* > r_{tabel} ($df= 30-3=27$) sebesar 0,381. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,381 maka butir kuesioner layak dilakukan terhadap kuesioner pengukur variabel Semangat Kerja.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha-Cronbach	Keterangan
1	Insentif	0.843	Reliabel
2	Tunjangan	0.846	Reliabel
3	Semangat Kerja	0.869	Reliabel

Sumber : Data Kuesioner diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap masing-masing kuesioner pengukur variabel penelitian di atas tampak bahwa, masing-masing kuesioner memiliki nilai *Alpha-Cronbach* >0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

Dari tampilan grafik normal plot, dapat disimpulkan bahwa grafik menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal karena grafik normal plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

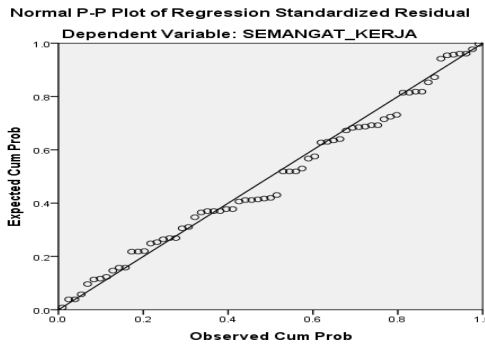
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.744	2.323			
	INSENTIF	.020	.164	.022	.100	10.007
	TUNJANGAN	.774	.160	.869	.100	10.007

a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 5. tersebut diatas terlihat bahwa seluruh variabel independen yaitu Insentif dan Tunjangan memiliki angka *Variance Inflation Factors* (VIF) dibawah 10 dengan angka yang menunjukkan nilai lebih dari 0,10 adalah $10,007 < 10$, dan nilai tolerance 0,10

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model yang terbentuk tidak terdapat adanya gejala multikolinearitas antar variabel *independen* dalam model regresi.



Gambar 3. Scatterplot Regresi Standar Residu

Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol dan tidak mengumpul disatu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Kesimpulan Titik menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Semangat kerja berdasarkan masukan variabel Insentif dan Tunjangan.

**Tabel 6.
Hasil Regresi Linier berganda**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.744	2.323		3.334	.001
	INSENTIF	.020	.164	.022	.122	.903
	TUNJANGAN	.774	.160	.869	4.825	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari data hasil SPSS di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 7.744 + 0,020 X_1 + 0,774 X_2 + e$$

- Nilai Konstanta sebesar 7.744 artinya bahwa variabel Insentif dan Tunjangan, jika nilainya 0 maka Semangat kerja memiliki tingkat semangat kerja sebesar 7.744.
- Koefisien insentif (X_1) sebesar 0,020 berarti variabel insentif mempengaruhi Semangat kerja sebesar 0,020 atau berpengaruh positif yang artinya jika Insentif ditingkatkan 1 % saja maka Semangat kerja akan meningkat sebesar 0,2%.

- c. Koefisien Tunjangan (X_2) sebesar 0,774 berarti variabel tunjangan mempengaruhi semangat kerja sebesar 7,74 atau berpengaruh positif yang artinya jika Tunjangan ditingkatkan 1% saja maka Semangat kerja akan meningkat sebesar 7,74%.

Tabel 7.
Hasil Perhitungan Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511.641	2	255.820	122.155	.000 ^b
	Residual	134.031	64	2.094		
	Total	645.672	66			
a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA						
b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, INSENTIF						

Sumber: Data diolah Peneliti Tahun 2021

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} = 122.155$ dengan tingkat probability ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F_{hitung} , maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Adapun hasil F_{tabel} diperoleh dengan $F(1-\alpha)$ ($dk=2$), ($dk=67-2-1= 2,75$ $F(1-\alpha)$ adalah. Maka $F_{hitung} (122.155) > F_{tabel} (2,75)$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi berganda adalah signifikan. Dengan demikian, Insentif dan Tunjangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pada PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang.

Tabel 8.
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.744	2.323		3.334	.001
	INSENTIF	.020	.164	.022	.122	.903
	TUNJANGAN	.774	.160	.869	4.825	.000
a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA						

Sumber: Data diolah Peneliti Tahun 2021

Keputusan hasil analisis Uji t untuk masing-masing variabel *independent* adalah sebagai berikut :

- a. Insentif (X_1)
Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai $t_{hitung} = 0,122 > 1,66$ dan probabilitas 0,903 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semakin baik Insentif yang dimiliki, maka Semangat kerja semakin meningkat pada PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang.
- b. Tunjangan (X_2)
Tunjangan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai $t_{hitung} = 4.825 > t_{tabel} = 1,66$ dan probabilitas 0,000 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semakin baik

Tunjangan terhadap Semangat kerja semakin meningkat pada pada PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang maka pada pada PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang.

Maka uji t di atas dapat disimpulkan bahwa Insentif dan Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja semakin meningkat pada PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang.

Tabel 9.
Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.792	.786	1.447	2.114
a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, INSENTIF					
b. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA					

Sumber: data diolah peneliti, tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas nilai R sebesar 0,890 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara Insentif dan Tunjangan dengan Semangat kerja sebesar 89,0% sedangkan nilai R^2 (Square) sebesar 0,792 artinya variabel Insentif dan Tunjangan mampu menjelaskan variabel Semangat kerja sebesar 79,2% dan sisanya 20,8% Semangat kerja dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang.
2. Hasil dari regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 7.744 + 0,020 X_1 + 0,774 X_2 + e$, dimana nilai Konstanta sebesar 7.744 menunjukkan bahwa variabel insentif dan tunjangan, jika nilainya 0 maka semangat kerja memiliki tingkat semangat kerja sebesar 7.744. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,020 berarti variabel insentif mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,020 atau berpengaruh positif yang artinya jika insentif ditingkatkan 1 % saja maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,2%. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,774 berarti variabel tunjangan mempengaruhi semangat kerja sebesar 77,4 atau berpengaruh positif yang artinya jika tunjangan ditingkatkan 1% saja maka semangat kerja akan meningkat sebesar 77,4%.
3. Berdasarkan hasil analisis, insentif (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} adalah sebesar = 0,122 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,66 dengan probabilitas 0,903 pada tingkat signifikansi 5%, jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 0,122 > 1,66 maka dapat diartikan semakin baik insentif yang dimiliki, maka semangat kerja semakin meningkat pada PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang. sedangkan hasil analisis tunjangan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} adalah sebesar 4.825 dan nilai t_{tabel} 1,66 dengan probabilitas 0,000 pada tingkat signifikansi 5%. jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 4.825 > 1,66 maka dapat diartikan semakin baik tunjangan yang dimiliki, semakin baik tunjangan terhadap semangat kerja pada PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang maka semangat kerja pada PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang akan semakin meningkat.
4. Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} = 122.155$ dengan tingkat probability ($0,000 < 0,05$), maka $F_{hitung} (122.155) > F_{tabel} (2,75)$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi berganda adalah signifikan. Dengan demikian, insentif dan tunjangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang.

5. Nilai R sebesar 0,890 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara insentif dan tunjangan dengan semangat kerja sebesar 89,0 % kemudian juga nilai R Square (R^2) sebesar 0,792 artinya variabel bebas insentif dan tunjangan mampu menjelaskan variabel semangat kerja sebesar 79,2% dan sisanya 20,8% akan dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

REFERENSI

- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Moekijat. Prasojo. 2011. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen Bandung*: CV.Remadja Karya
- Manullang, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE ; Yogyakarta
- Nawawi. Hadari. 2018. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- _____. 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Ghalia Indonesia.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 (Edisi 10)*. Jakarta : PT Indeks.
- Erlina dan Sri Mulyani. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Terbitan Pertama, Penerbit USU Press, Medan.
- Gaol L, Jimmy. 2014. A to Z Human Capital: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta: Penerbit : Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksara
- Panggabean, Mutiara, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Setyosari. 2012. *Metode penelitian pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeda. Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. 2013. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Penerbit. Rineke Cipta. Jakarta
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sarwoto. 2015. *Dasar-Dasar organisasi dan manajemen*. Jakarta: Ghalia
- S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21)*, Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama.
- Sujarweni, Wiratna. 2018. *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Yogyakarta, 2020
ISBN: 978-623-244-123-1. Cetakan Pertama: Januari, 2020

