

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA (PERSERO) TBK.
WILAYAH TELEKOMUNIKASI (WITEL) MAKASSAR**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar

Sarjana Sosial (S.Sos)

Disusun dan Diajukan Oleh:

ALFIAN / S

Nomor Stanbuk : 105611107617

Kepada

10/09/2021

1 exp
Sumbangan Alumni

R/0195/ADM/21CD

ALF

PI

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN TUTUP

Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar

Nama Mahasiswa : Alfian S

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 11076 17

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Alyas, M.S

Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, S.T., M.Si

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. Hichmyani Malik, S.Sos., M.Si

NBM: 730727

Nasrul Haq, S.Sos., MPA

NBM: 1067463

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 0204/FSP/A.4-II/VIII/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Sabtu tanggal 28 Agustus 2021.



1. Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si
2. Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos., M.Si
3. Sitti Rahmawati Arfah, S.Sos., M.Si

(Budi Setiawati)

(Samsir Rahim)

(Sitti Rahmawati Arfah)

HALAMAN PERNYATAAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Alfian S.

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 11076 17

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar penelitian ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 2 Agustus 2021

Yang Menyatakan,


Alfian S.

ABSTRAK

Alfian S, Alyas dan Hafiz Elfiansya Parawu. 2021. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar.

Pemberian insentif merupakan kompensasi langsung yang pemberiannya didasarkan pada kinerja seseorang baik secara individu maupun secara kelompok. Dari sudut pandang organisasi atau perusahaan insentif dilakukan untuk meningkatkan produktivitas. Sedangkan dari sudut pandang karyawan atau pekerja insentif tersebut untuk mengompensasi usaha yang lebih keras yang diberikan perusahaan. Semangat kerja merupakan pernyataan tidak langsung dari psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang digeluti.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar secara parsial dan secara simultan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 64 orang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis pemberian insentif masuk dalam kategori sangat baik dan semangat kerja masuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengaruh variabel insentif material dan variabel insentif non material dalam uji parsial yang memperoleh hasil masing-masing 48,1% dan 37% terhadap variabel semangat kerja karyawan . serta dalam uji simultan pemberian insentif berpengaruh sebesar 72,1% terhadap variabel semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian insentif maka tingkat semangat kerja karyawan semakin tinggi.

Kata Kunci : Insentif, Semangat Kerja

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur mendalam penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan, kesehatan dan keberkahan yang luar biasa. Shalawat dan salam tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, sebagai suri tauladan manusia sepanjang masa beserta keluarga dan para sahabatnya. Berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar*".

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan ucapan terimakasih yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada kedua orang tua Bapak Sampe dan Ibu Cedo yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang dan doa, serta seluruh keluarga besar yang selalu membereikan motivasi dalam penyelesaian tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari beberapa pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

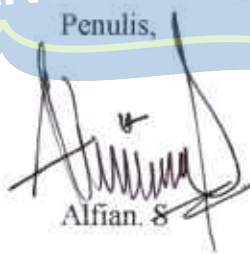
1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrul Haq, S.Sos., MPA selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara dan Ibu Nurbiah Tahir, S. Sos., M. Ap selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Prof. Alyas, M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, S.T., M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Bapak Dr. Abdi M. Pd selaku Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis selama menjalani masa studi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh pendidikan dibangku perkuliahan serta staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Sahabat-sahabat saya, Habibie Alamsyah, Sunardi Nur, Indra Suhaeman, Fadhlulrahman, Fathurrahman, M. Naldi, Nirwansyah, Kafrawi, dan Farhan Ilhami yang selalu memberikan support dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Seluruh teman-teman Jurusan Ilmu Administrasi Negara, khususnya kelas ADN B yang selama ini telah berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan studi ini.
9. Saudari Megawati S. yang telah membantu penulis dilapangan untuk mendapatkan dokumentasi yang dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Semua keluarga, sahabat, dan teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penyelesaian studi penulis.

Akhir kata, penulis memohon maaf kepada semua pihak atas segala kekurangan dan kekhilafan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat menambah wawasan yang lebih luas dan sumbangan pemikiran kepada peneliti maupun pembaca khususnya para mahasiswa Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 2 Agustus 2021

Penulis,



Alfian. 8

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN TUTUP	ii
HALAMAN PENERIMAAN TIM	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Teori dan Konsep	14
C. Kerangka Pikir	24
D. Hipotesis	26
E. Definisi Operasional Variabel	26
 BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	32
B. Jenis dan Tipe Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel	33
D. Teknik Pengumpulan Data	34
E. Teknik Analisis Data	36
F. Pengabsahan Data	38
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	40
B. Hasil Penelitian	48
C. Hasil Pembahasan	65

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	75



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	12
Tabel 2.2	Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 3.1	Tabel Penelitian dan Skorsing Pengukuran Persepsi	35
Tabel 3.2	Kriteria Jawaban Responden	37
Tabel 3.3	Interpretasi Nilai Korelasi	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Pemberian Insentif (X)	50
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Semangat Kerja (Y)	51
Tabel 4.6	Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian Variabel Pemberian Insentif (X)	52
Tabel 4.7	Hasil Statistik Deskriptif	53
Tabel 4.8	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana	54
Tabel 4.9	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Pemberian Insentif Material (X_1) Terhadap Semangat Kerja (Y))	55
Tabel 4.10	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Pemberian Insentif Non Material (X_2) Terhadap Semangat Kerja (Y))	57
Tabel 4.11	Rekapitulasi Nilai Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Secara Parsial Pengaruh Indikator Variabel Pemberian Insentif (X) Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)	58
Tabel 4.12	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (Pengaruh Promosi Jabatan (X) Terhadap Semangat Kerja (Y) Secara Simultan)	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Pikir	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	43



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena manusia mampu menciptakan dan memberikan berbagai macam inovasi, hal tersebut merupakan komponen utama sebagai alat penggerak dalam berbagai kegiatan manusia. Manusia mempunyai pengaruh dominan dibandingkan dengan pengaruh faktor produksi yang lain, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Salah satu cara perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan para tenaga kerjanya ialah dengan memberikan insentif.

Berdasarkan Pasal 94 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan terdiri dari dua komponen yaitu upah pokok dan tunjangan tetap. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan dengan maksud mendorong para pekerja untuk lebih disiplin, rajin, dan produktif disamping perusahaan telah menerapkan berbagai macam tunjangan lainnya yang hendak memotivasi karyawannya agar lebih bersemangat dan giat dalam mencapai target perusahaan.

Adanya pandemi *covid-19* berdampak sangat signifikan terhadap perekonomian global beberapa kebijakan mengenai pembatasan mobilitas masyarakat yang dilakukan oleh hampir seluruh negara di dunia mengakibatkan menurunnya aktivitas ekonomi global termasuk Indonesia.

Saat ini dunia bisnis berkembang sangat pesat, setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga harus mampu merespon semua perubahan yang terjadi dan mampu menciptakan daya saing secara optimal agar dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin ketat.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (Kadarisman, 2011) "insentif merupakan pemberian penghargaan atau imbalan untuk memotivasi bekerja atau anggota organisasi agar dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas yang tinggi, serta sifatnya tidak tetap atau bersifat sewaktu-waktu". Dari teori yang dikemukakan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai sebuah pengakuan terhadap kinerja seorang karyawan kepada perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan faktor penghasil atau pemberian balas jasa secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada prestasi kerja yang diperoleh karyawan.

Maka dari itu semangat kerja harus dimiliki oleh semua pegawai. Adapun semangat kerja menurut Nitisemito (2012) bahwa "definisi semangat kerja merupakan kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik dalam sebuah perusahaan". Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap keikhlasannya untuk bekerjasama agar mengaplikasikan kemampuannya secara menyeluruh. Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain gaji atau imbalan yang diterima karyawan atau bonus, perhatian

pada kebutuhan karyawan, situasi dan kondisi lingkungan kerja, insentif yang diterima terarah tujuannya, pemberian insentif yang sesuai dari kerja keras karyawan. Apabila pemimpin perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya maka pemimpin tersebut dapat memperoleh banyak keuntungan karena dengan adanya semangat kerja yang dimiliki karyawan maka pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan.

Pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pernah dikaji oleh Ningsih (2019) melakukan penelitian terkait "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat di Kecamatan Libureng Kabupaten Bone" hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pemberian insentif dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai sisanya sebesar 44% dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti, kesesuaian bakat dan minat, lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang baik sesama rekan kerja, adanya motivasi dari pimpinan dan hubungan yang harmonis dalam instansi.

Searah dengan penelitian menurut Ningsih (2019), Marthadini (2017) juga melakukan penelitian terkait "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung Dengan Mempertimbangkan Motivasi Kerja" hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pemberian insentif dipengaruhi oleh produktivitas kerja dengan meninjau motivasi kerja karyawan Mensana Aneka Satwa. Jika insentif yang diberikan tinggi dan sesuai dengan hasil kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kemudian yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Maziah (2018) dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar” hasil penelitian ini menyimpulkan yang didasarkan pada analisis bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar. Hasil analisis ini menunjukkan pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.

Mengukur suatu indikator pemberian insentif menurut Sarwoto (2010), ada dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan dapat dianalisis dalam: (1) Insentif material, yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa uang atau barang. Insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. (2) Insentif non material, yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi karyawannya.

Menurut Nitisemito (2012) menganalisis semangat kerja karyawan, terdapat beberapa faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu: (1) Absensi, absensi dapat menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa wewenang. (2) Kerjasama, Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka dalam rangka mencapai tujuan bersama. (3) Kepuasan kerja, keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. (4) Kedisiplinan, suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

PT. Telkom Indonesia merupakan satu-satunya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) telekomunikasi serta penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi dengan misi menyediakan layanan *TIMES* (*Telecommunication, Information Media, Edutainment dan Service*) yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif dan menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia. Dengan misi tersebut sudah seharusnya karyawan memiliki kinerja dan semangat kerja yang tinggi untuk mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

PT. Telkom Indonesia telah mengembangkan desain organisasi yang fleksibel dan terdesentralisasi sehingga dapat meningkatkan setiap divisi untuk menjalankan kegiatannya dengan cepat seperti halnya yang diterapkan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar.

Adanya pandemi *covid-19* berimbas kepada sektor ekonomi baik negara, perusahaan hingga masyarakat tentu sangat membutuhkan nilai-nilai ekonomi bersifat insentif dan juga sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karena adanya perubahan dari semula dilakukan dengan cara normal, dituntut untuk beralih pada model pelayanan new normal. Dalam perubahan sistem kerja

diberikan dua pilihan yaitu *WFH (Work From Home)* dan tetap bekerja di kantor dengan memperhatikan protokol kesehatan.

Untuk menciptakan semangat kerja karyawan yang efektif dan efisien di era *new normal* tidak mudah karena ada beberapa faktor pendorong yang dapat mengukur semangat kerja tersebut yaitu 1) Absensi, yang dapat menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. 2) Kerjasama, yang dapat dilihat dari kesediaan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka. 3) Kepuasan Kerja, keadaan emosional yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. 4) Kedisiplinan, suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Tidak hanya menciptakan motivasi yang tinggi tetapi juga harus memberikan reward suatu penghargaan berupa insentif. Oleh karena itu perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar mendorong karyawannya agar memiliki semangat kerja dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan insentif terhadap kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan.

Dari beberapa fenomena yang telah diuraikan maka peneliti merasa tertarik untuk mengkaji tentang pentingnya pemberian insentif terhadap karyawan guna meningkatkan semangat kerja dan membantu perusahaan.

dalam mewujudkan visi dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian peneliti juga tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar secara parsial?
2. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besar pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar secara parsial.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis bagi penulis dan pembaca sebagai referensi ilmiah dalam kajian serta menambah wawasan tentang pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sumber data, informasi, dan dasar pertimbangan bagi pihak pimpinan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar dalam menentukan kebijakan yang terkait dengan peningkatan semangat kerja karyawan.
- b. Sebagai bahan dan masukan bagi para karyawan khususnya bagi karyawan PT. Telkom Witel Makassar untuk meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Sebagai salah satu sumber data, informasi, dan referensi ilmiah bagi para mahasiswa peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam rangka menyusun dan melengkapi penelitian ini, penyusun telah mengumpulkan beberapa penelitian terdahulu yang sangat penting sebagai dasar atau pedoman yang berguna untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu tersebut. Untuk mengetahui perbedaan dari penelitian yang dilakukan saat ini baik dari aspek objek yang diteliti maupun aspek lokasi yang diteliti.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih(2019) terkait “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat di Kecamatan Libureng Kabupaten Bone” hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pemberian insentif dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai sisanya sebesar 44% dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti, kesesuaian bakat dan minat, lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang baik sesama rekan kerja, adanya motivasi dari pimpinan dan hubungan yang harmonis dalam instansi.
2. Penelitian dilakukan oleh Marthadini(2017) terkait “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung Dengan Mempertimbangkan Motivasi Kerja” hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pemberian insentif dipengaruhi oleh produktivitas

kerja dengan meninjau motivasi kerja karyawan Mensana Aneka Satwa. Jika insentif yang diberikan tinggi dan sesuai dengan hasil kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Maziah(2018)dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar” hasil penelitian ini menyimpulkan yang didasarkan pada analisis bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar. Hasil analisis ini menunjukkan pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.

Faktor persamaan dan perbedaan peneltian ini dengan penelitian terdahulu yang relevan, sebagai berikut:

1. Dalam penelitian terdahulu pertama variabel Y menguji konsep yang dikemukakan Adnyani (2008), melalui indikator-indikatornya. Sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat perbedaan dalam lokasi dan fokus yaitu tentang “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar”, dengan menggunakan variabel Y dalam penelitian ini akan menguji konsep yang dikemukakan oleh Nitisemito(2012), melalui indikatornya. Sehingga penulis memastikan kedua karya ini tidak sama.
2. Dalam penelitian terdahulu kedua ini terdapat perbedaan dalam variabel yang dimana variabel X mempunyai 2 variabel yaitu X1 Pengaruh

Disiplin Kerja dan X2 yaitu Pengaruh Pemberian Insentif, serta variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan serta indikator-indikator yang mempengaruhinya Sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini dimana variabel X yaitu Pengaruh Pemberian Insentif, serta variabel Y yaitu semangat kerja karyawan dan juga terdapat perbedaan lokasi dan fokus yaitu tentang "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar" sehingga penulis memastikan kedua karya ini tidak sama.

3. Dalam penelitian terdahulu ketiga ini menggunakan variabel X Pemberian Insentif namun terdapat perbedaan dalam variabel Y yaitu kinerja karyawan serta indikator-indikator dari variabel tersebut Sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini variabel X Pemberian Insentif dan variabel Y semangat kerja karyawan serta terdapat perbedaan lokasi dan fokus yaitu tentang "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar" sehingga penulis memastikan kedua karya ini tidak sama.

Untuk memperjelas faktor persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu yang relevan, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian ini dengan Penelitian Terdahulu yang Relevan.

No.	Nama/ Tahun/ Judul Penelitian	Faktor Persamaan	Faktor Perbedaan
1.	(Ningsih, 2019) : Dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat di Kecamatan Libureng, Kabupaten Bone.	• Pada Variabel X • Pada Variabel Y • Menggunakan instrumen kuesioner • Menggunakan pengambilan sampel	• Lokus Penelitian • Uji konsep variabel Y
2.	(Marthadini, 2017) : Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung Dengan	• Pada Variabel X • Menggunakan instrumen kuesioner • Menggunakan pengambilan sampel	• Pada Variabel Y • Lokus Penelitian • Uji konsep Variabel X dan Y

	Mempertimbangkan Motivasi Kerja		
3.	Maziah (2016): dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.	• Pada Variabel X • Menggunakan instrumen kuesioner • Menggunakan pengambilan sampel	• Pada variabel Y • Lokus Penelitian • Uji konsep Variabel X dan Y

B. Teori dan Konsep

1. Konsep Pemberian Insentif

Pemberian insentif merupakan kompensasi langsung yang pemberiannya didasarkan pada kinerja seseorang baik secara individu maupun secara kelompok. Dari sudut pandang organisasi atau perusahaan insentif dilakukan untuk meningkatkan produktivitas. Sedangkan dari sudut pandang karyawan atau pekerja insentif tersebut untuk mengompensasi usaha yang lebih keras yang diberikan perusahaan. Insentif ini bersifat tidak tetap karena pemberiannya berbentuk bonus. Pemberian insentif memberikan fungsi sosial karena dapat membantu memenuhi kebutuhan para karyawan serta keluarga mereka. Pengadaan insentif yang diberikan diharapkan agar pegawai akan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik dan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya.

Pemberian insentif terhadap karyawan harusnya berdasarkan prestasi kerja karena apabila pemberian insentif ini diberikan oleh atasan kepada bawahan tidak dikaitkan dengan prestasi kerja maka karyawan yang lain merasakan adanya ketidakadilan yang mengakibatkan pengaruh karyawan dapat mengubah perilaku salah satunya rendahnya semangat kerja.

Menurut Handoko (2012) Insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai agar melakukan pekerjaan sesuai atau bahkan lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan.

MenurutHasibuan(2016) Insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Simamora (Kadarisman, 2011), bahwa kompensasi insentif merupakan program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (pay) dengan produktivitas. Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli diatas bahwa Insentif adalah reward atau penghargaan yang berupa imbalan diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasi karyawan, yang bertujuan untuk mendorong agar karyawan bekerja lebih giat lagi sehingga semangat kerja dan prestasi kerjanya meningkat.

Pemberian insentif yang adil dan layak akan tercipta pemeliharaan karyawan karena dengan adanya insentif yang diberikan maka karyawan akan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya. Sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik maka mempermudah terlaksananya tujuan dari perusahaan.

Adapun jenis-jenis Insentif menurut Sarwoto(2010) bahwa ada 2 macam 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 karyawan.

- b. Insentif Non Material yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi karyawannya.

Sedangkan jenis insentif menurut Hasibuan(2016) mengatakan bahwa :

- a. Insentif Positif adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau non material kepada karyawan yang berprestasi kerjanya diatas prestasi standar.
- b. Insentif Negatif adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya dibawah standar.

Adapun Tujuan pemberian insentif menurut Gorda(Kasmawati, 2013) diantaranya :

- a. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
- b. Mendorong semangat kerja pegawai dan memberikan kepuasan pegawai.
- c. Meningkatkan produktivitas.
- d. Dalam melakukan kegiatannya, seorang pemimpin selalu membutuhkan bawahannya untuk menjalankan rencana kerjanya.
- e. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan pegawai yang berprestasi agar tetap berada dalam suatu instansi.

Kemudian menurut Suwatno dan Donni (2011:236-237), faktor-faktor yang mempengaruhi insentif antara lain:

- a. Jabatan atau kedudukan, seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan suatu perusahaan, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan yang lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut memberikan insentif lebih besar dibanding karyawan lainnya.
- b. Prestasi Kerja, karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak aktif. Oleh karena itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang aktif akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis dan menguji indikator pemberian insentif yang dikemukakan oleh Sarwoto(2010), dua macam insentif dapat diberikan kepada karyawan yaitu: (1) insentif material, dan (2) insentif non material terkait dengan pemberian insentif

di PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar.

2. Konsep Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan pernyataan tidak langsung dari psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang digeluti. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu suasana kerja yang terdapat dalam suatu pekerjaan yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih rajin lagi.

Semangat kerja sangat berperan penting dalam ruang lingkup karyawan karena dapat mendorong produktivitas suatu perusahaan dengan diberikan arahan atas potensi yang memiliki serta daya manusia dengan memunculkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang beraneka ragam sehubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Sastrohadiwiyono (2002:32) semangat kerja atau moril kerja adalah kesenangan karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu. Adapun menurut Nitisemito(2012) semangat kerja merupakan hasrat kerja dan semangat yang sangat sulit untuk dipisahkan karena semangat kerja memiliki pengaruh besar terhadap hasrat kerja yang dilakukan di harapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan baik. Sedangkan semangat kerja menurut Hasibuan(2016),

merupakan keinginan serta kesungguhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya agar lebih baik serta berdisiplin guna untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi karyawan yang senang dalam melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab dan selesai tepat waktu yang pada akhirnya mencapai hasil produktivitas yang tinggi.

Adapun aspek-aspek semangat kerja menurut Nitisemito (2012), aspek-aspek untuk mengukur semangat kerja yaitu:

- a. Absensi, absensi dapat menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa wewenang.
- b. Kerjasama, Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka dalam rangka mencapai tujuan bersama.
- c. Kepuasan kerja, keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.
- d. Kedisiplinan, suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu perusahaan telah mengupayakan sebagian besar karyawan maka kedisiplinan telah ditegakkan.

Sedangkan menurut Maier (Kasmawati, 2013), aspek-aspek semangat kerja untuk dipelajari karena ini merupakan sebagai alat untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja. Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi yaitu:

- a. Kegairahan
- b. Kekuatan untuk melawan frustrasi
- c. Kualitas untuk bertahan
- d. Semangat kelompok

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kegiatan dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja menurut Handoko(2012), diantaranya:

- a. Komunikasi

Komunikasi adalah aktivitas dasar yang dilakukan oleh karyawan seperti menyampaikan informasi dari individu ke kelompok maupun sebaliknya, dengan komunikasi maka karyawan akan saling berhubungan dan saling mengenal satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari.

- b. Motivasi

Motivasi dalam semangat kerja yaitu suatu kemampuan atasan dalam memberikan dorongan, mempengaruhi, dan memberikan arahan serta menjalin komunikasi dan hubungan yang baik kepada bawahan agar mereka dapat meningkatkan kinerja serta semangat dalam

bekerja yang dapat mempermudah mencapai tujuan dalam suatu perusahaan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting karena dengan lingkungan kerja maka karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya hal yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak memiliki gairah dalam bekerja serta tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik diantaranya tempat kerja yang bersih, perlengkapan fasilitas yang memadai, lingkungan tempat kerja seperti tata ruang yang baik serta cahaya ruangan yang mendukung, suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam perusahaan yang tersusun dengan baik.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nawawi (2003) diantaranya:

- a. Minat karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam arti karyawan yang berminat dalam mengerjakan pekerjaannya akan meningkatkan semangat kerja.
- b. Faktor gaji atau upah yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
- c. Status sosial pekerjaan, yang mempunyai status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi akan menjadi faktor meningkatnya semangat kerja karyawan.

- d. Suasana kerja dan hubungan diantaranya penerimaan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
- e. Tujuan pekerjaan seperti tujuan yang mulia dapat mendorong kerja karyawan.

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan dan terkadang dapat pula menurun. Maka dari itu pimpinan perusahaan perlu memperhatikan karena merupakan ancaman pada suatu perusahaan tersebut dengan pengetahuan penyebab turunnya semangat kerja karyawan maka pimpinan perusahaan dapat mengambil tindakan penyebab dari pemecahan faktor tersebut. Menurut Nitisemito (2012), bahwa indikasi-indikasi tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Rendahnya produktivitas kerja, menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas maka hal tersebut menjadi faktor 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 insentif yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja, dengan demikian dapat memberikan waktu yang banyak untuk mendapatkan penghasilan diluar dari perusahaan tersebut meski hanya untuk sementara.
- c. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan yang mengalami

ketidaksenangan dan ketidaknyamanan saat karyawan melakukan pekerjaan, sehingga berniat bahkan memutuskan untuk mencari perusahaan yang lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan saat bekerja.

- d. Tingkat kerusakan yang meningkat, menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan suatu faktor yang cukup kuat dalam menurunkan semangat kerja.
- e. Kegelisahan dimana-mana, kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah, serta hal-hal lain. Dengan adanya kegelisahan dimana-mana pada perilaku tersebut dapat merugikan perusahaan.
- f. Tuntutan yang sering terjadi, merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan membuat keberanian untuk menuntut mengajukan tuntutan. Perusahaan harus mewaspadai tuntutan massal dari pihak karyawan.
- g. Pemogokan, merupakan wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Dengan adanya wujud dari ketidakpuasan hal ini akan berlanjut pada pemogokan diwarnai dengan banyaknya tuntutan.

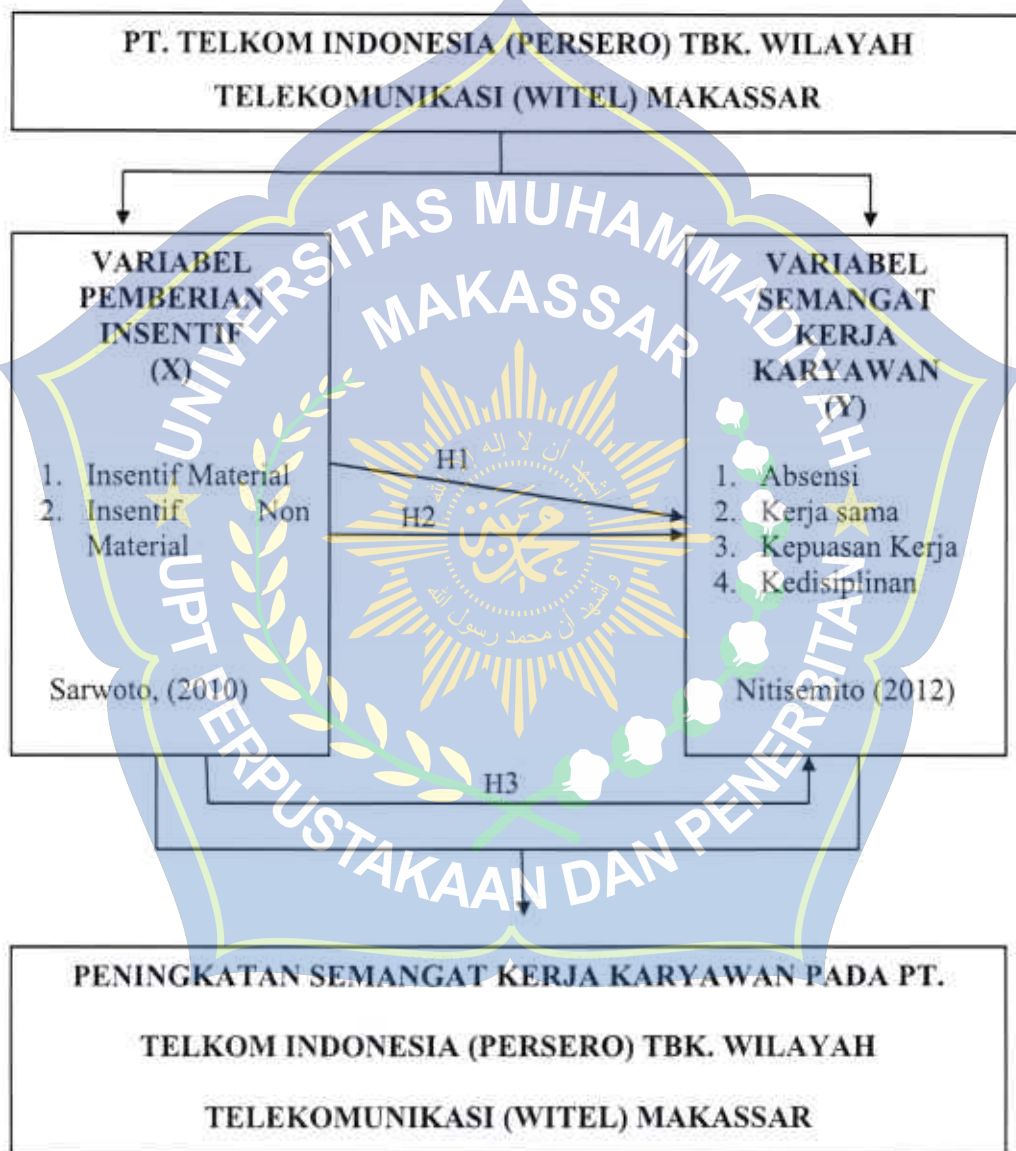
Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis dan menguji indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2012), yaitu: (1) Absensi, (2) Kerjasama, (3) Kepuasan kerja, (4) Kedisiplinan, terkait dengan semangat

kerja di PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar, dikarenakan keempat indikator sangat relevan dengan penelitian ini.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar dengan tujuan untuk menganalisis besar pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel pemberian insentif sebagai variabel X (bebas / *independent*) dalam penelitian ini menguji konsep yang dikemukakan oleh Sarwoto(2010), melalui indikator : (1) insentif material; (2) insentif non material. Adapun variabel semangat kerja karyawan sebagai variabel Y (terikat / *dependent*) dalam penelitian ini akan menguji konsep yang dikemukakan oleh Nitisemito (2012), melalui indikator yaitu: (1) absensi; (2) kerjasama; (3) kepuasan kerja, (4) kedisiplinan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menyusun bagan kerangka pikir penelitian, sebagaimana dilihat pada Gambar 1 :



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah ditetapkan tentang pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan, penelitian ini memiliki beberapa hipotesis, yaitu :

Hipotesis Pertama (H1):

Ada pengaruh insentif material (X1) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar.

Hipotesis Kedua (H2) :

Ada pengaruh pemberian insentif non material (X2) terhadap semangat karyawan (Y) pada PT. Telkom Witel Makassar

Hipotesis Ketiga (H3) :

Ada pengaruh pemberian insentif (X) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar

E. Definisi Operasional Variabel

Adapun dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel pengaruh pemberian insentif sebagai variabel *independent*/bebas atau variabel X dan variabel semangat kerja karyawan sebagai variabel *dependent*/terikat atau variabel Y. Pemberian insentif dalam penelitian ini adalah penghargaan atau *reward* yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerjanya, bertujuan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih keras, sehingga meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk.

Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar. Sedangkan, semangat kerja karyawan dalam penelitian ini adalah kondisi karyawan yang senang dalam mengerjakan pekerjaan yang diembannya dengan begitu dalam melaksanakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh, bertanggung jawab dan selesai pada tepat waktu pada akhirnya mendapatkan kinerja yang baik.

Variabel pemberian insentif pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan indikator :

1. Insentif Material

Bagaimana insentif yang diberikan oleh PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar melalui pemberian insentif sebagai motivasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang yang bernilai ekonomis sehingga besar kemungkinan akan membantu kesejahteraan karyawan dan keluarganya, berikut beberapa insentif material :

- a. Bonus berupa uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilakukan.
- b. Komisi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaannya.
- c. Profit Sharing merupakan distribusi dari laba pada para karyawan dari suatu perusahaan.
- d. Kompensasi yang ditangguhkan.

2. Insentif Non Material

Bagaimana insentif non material yang berbentuk penghargaan dan pengukuhan atas prestasi kerjanya yang diberikan oleh PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar kepada karyawan. Diantaranya berupa :

- a. Pemberian gelar secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian promosi
- e. Pemberian hak memakai suatu ruangan tertentu
- f. Ucapan lisan secara formal

Adapun semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan indikator :

1. Absensi

Karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar dikatakan semangat dalam bekerja apabila absensi yang telah disediakan dan ditetapkan sebagai berikut :

- a. Berjalan sesuai dengan standar tingkat kehadiran dan kedisiplinan.
- b. Komitmen dalam bekerja yang telah ditentukan yakni hari kerja dimulai pada hari senin sampai dengan hari jumat.

2. Kerjasama

Karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar dikatakan semangat dalam bekerja apabila sebagai berikut :

- a. Kerjasama antara rekan kerja atau dengan atasan mereka berjalan dengan baik dalam rangka mencapai tujuan bersama
- b. Bersedia menerima tanggung jawab,
- c. Ringan tangan membantu rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya,
- d. Menghargai pendapat rekan kerja
- e. Menghargai pekerjaan rekan kerja dalam suatu perusahaan.

3. Kepuasan kerja

Karyawan PT. Telkom Witel Makassar dikatakan semangat dalam bekerja apabila keadaan emosional yang dirasakan dalam melaksanakan pekerjaannya itu menyenangkan dan mendapatkan kenyamanan. Diantaranya sebagai berikut :

- a. Mendapatkan kepuasan terhadap atasan
- b. Terhadap rekan kerja
- c. Terhadap pekerjaan
- d. Terhadap peluang promosi
- e. Pendapatan/penghasilan yang diperoleh.

4. Kedisiplinan

Karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar dikatakan semangat dalam bekerja

apabila sikap telah sesuai peraturan yang ditetapkan baik tertulis maupun tidak seperti ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan melaksanakan tugas-tugas sampai selesai setiap harinya.

Definisi operasional variabel akan digambarkan melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1.	Pemberian Insentif (Variabel X)	Insentif Material	- Bonus - Komisi - Profit Sharing - Kompensasi
		Insentif Non Material	- Pemberian Gelar Secara Resmi - Pemberian Tanda Jasa - Pemberian Piagam Penghargaan - Pemberian Promosi - Pemberian Hak Memakai Ruangan - Ucapan Lisan Secara Formal
		Absensi	- Tingkat Kehadiran dan Kedisiplinan - Komitmen

2.	Semangat Kerja (Variabel Y)	Kerja Sama	- Kerjasama Antara Rekan Kerja - Bersedia Menerima Tanggung Jawab - Ringan Tangan Membantu Rekan Kerja - Menghargai Pendapat Rekan Kerja - Menghargai Pekerjaan Rekan Kerja
		Kepuasan Kerja	- Kepuasan Terhadap Atasan - Kepuasan Terhadap Rekan Kerja - Kepuasan Terhadap Kerjaan - Kepuasan Terhadap Promosi - Kepuasan Terhadap Pendapatan
		Kedisiplinan	- Ketepatan Waktu Datang ke Kantor - Ketepatan Jam Pulang - Kepatuhan Terhadap Peraturan - Tanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini kurang lebih selama dua bulan.

Lokasi penelitian berada di PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar karena peneliti melihat bahwa adanya salah satu permasalahan yang timbul disebabkan oleh pandemi *covid-19* sehingga berimbas kepada perusahaan hingga masyarakat, tak terkecuali pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar yang merupakan salah satu penyedia jasa berupa pelayanan jaringan telekomunikasi terbesar di Indonesia sehingga semangat kerja karyawannya perlu dikaji lebih lanjut. Dalam situasi dan kondisi seperti saat ini untuk mencapaitujuan perusahaan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar dengan menciptakan semangat kerja karyawan yang efektif dan efisien di era new normal itu tidak mudah, tidak hanya menciptakan motivasi yang tinggi tetapi juga harus memberikan insentif.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena penelitian ini mengutamakan pada masalah desain, pengukuran, dan rencana yang telah dijelaskan secara detail sebelum pengumpulan sampel pada analisis data Sutinah (Ahyar et al., 2020)

Adapun tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan asosiatif berdasarkan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian ini karena pengumpulan data-data berdasarkan dari karyawan melalui pembagian kuesioner yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel. Maka penelitian diharapkan dapat diketahui pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada kantor PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar yang berjumlah 185 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang begitu besar dan adanya penerapan WFH (*Work From Home*) maka peneliti memutuskan untuk mengambil sampel menggunakan rumus Taro Yamane/ Slovin:

$$n = \frac{N}{(N.d^2 + 1)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

kerja karyawan, dan kuesioner kedua untuk memperoleh data tanggapan responden terkait semangat kerja karyawan beserta indikator-indikatornya yang dipengaruhi oleh pemberian insentif. Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada manajer beserta karyawan atau responden yang berada di PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala likert* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi karyawan atau responden di kantor PT. Telkom Witel (Wilayah Telkom Sul-Sel) Makassar tentang variabel pemberian insentif dan variabel semangat kerja ada lima pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Tabel Penilaian dan Skoring Pengukuran Persepsi

Nomor	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu – Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Observasi

Observasi merupakan metode yang dilakukan dengan menggunakan panca indra, mata sebagai alat bantu utama selain panca indra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut dan kulit. Oleh karena itu, observasi merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatan melalui hasil kerja panca indra mata dan dibantu dengan panca indra lainnya. Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pencatatan dan pengamatan yang dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data sekunder. Teknik dokumentasi dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data melalui analisis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang menjadi objek penelitian, baik berupa prosedur, peraturan-peraturan, gambar, struktur organisasi, laporan hasil pekerjaan serta dokumen elektronik (rekaman) lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian, serta teknik ini dilakukan untuk mengambil gambar pada saat melakukan penelitian untuk memastikan keaslian penelitian tanpa rekayasa.

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana. Teknik analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh

besarnya variabel X pemberian insentif terhadap variabel Y semangat kerja karyawan pada kantor PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar digunakan pula untuk membangun persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan rumus:

Y = Semangat kerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi linear (kemiringan) besaran respon yang ditimbulkan oleh prediktor.

X = Pemberian insentif

Data yang sudah dipresentasikan kemudian ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kuantitatif, dimana hasil presentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada Tabel 3.2:

Tabel 3.2

Kriteria Jawaban Responden

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
80% - 100%	Sangat Baik
60% - <80%	Baik
40% - <60%	Cukup Baik
20% - < 40%	Kurang Baik
0% - < 20%	Sangat Tidak Baik

Arikunto (2010: 249)

Analisis regresi linear dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 23.0*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika nilai *P value* (*sig*) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika nilai *P value* (*sig*) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel *X* terhadap variabel *Y* didasarkan pada tabel interpretasi nilai korelasi, sebagai berikut :

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,00	Sangat Kuat
0,60-0,79	Kuat
0,40-0,59	Sedang
0,20-0,39	Rendah
0,00-0,19	Sangat Rendah

Sugiono (2015)

F. Teknik Pengabsahan Data

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian diuji ada dua konsep yang digunakan yaitu melalui uji validitas dan realibilitas. Jika validitas dan realibilitas data buruk maka suatu penelitian akan menarik kesimpulan yang bias.

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara kata yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan dengan data yang terjadi pada objek penelitian dilakukan untuk

menguji kekuatan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang dimana variabel pengaruh pemberian insentif dapat diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya.

Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 23.0*. Pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} product momen (lihat lampiran). Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupun sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data $< 0,05$.

Sedangkan uji realibilitas dilakukan untuk menguji kehandalan atau konsistensi suatu kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan bantuan *software SPSS version 23.0*. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan r_{alpha} atau angka *cronbach alpha* dengan nilai 0,7. Jika r_{alpha} atau angka *cronbach alpha* $\geq 0,7$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

4. Mamajang

5. Manggala

6. Mariso

7. Makassar

8. Panakkukang

9. Rappocini

10. Tallo

11. Tamalate

12. Tamalanrea

13. Ujung Tanah

14. Ujung Pandang

15. Wajo

2. Profil PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar

PT. Telkom Indonesia didirikan sejak tanggal 23 Oktober 1956 yang merupakan perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi terbesar di Indonesia. PT. Telkom merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi dengan misi menyediakan layanan *TIMES (Telecommunication, Information Media, Edutainment dan Service)* yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif dan menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

Sejak era *New Telkom* pada tahun 2012 PT. Telekomunikasi Indonesia dibagi menjadi 62 wilayah telekomunikasi di Indonesia. Salah satunya PT.

Bertugas bertanggung jawab dalam merencanakan, mengarahkan, memonitor dan mengevaluasi sistem kerja akunting untuk pengelolaan data keuangan dan nerca laba rugi perusahaan.

14. Manager Network Area & IS Operation

Bertugas melakukan *backup* data dan operasi pemulihan, kerusakan, mendiagnosa, memecahkan masalah, dan menyelesaikan perangkat keras, perangkat lunak, atau jaringan lainnya serta masalah sistem perangkat lunak dan perangkat keras.

15. Manager Acc. Maintenance & QE

Bertugas merencanakan dan mengatur jadwal produksi produk agar tidak terjadi kekurangan dan kelebihan persediaan, mengawasi dan mengevaluasi kegiatan produksi untuk mengetahui kekurangan dan penyimpangan yang terjadi sehingga dapat dilakukan perbaikan.

16. Kakandatel Bone

Kakandatel di beri kewenangan untuk membuat peraturan kerja pada plasa Telkom dan memberikan penugasan pada karyawan area Bone

17. Kakandatel Gowa

Kakandatel di beri kewenangan untuk membuat peraturan kerja pada plasa Telkom dan memberikan penugasan pada karyawan area Gowa

18. Kakandatel Maros

Kakandatel di beri kewenangan untuk membuat peraturan kerja pada plasa Telkom dan memberikan penugasan pada karyawan area Maros

19. Kakandatel Bantaeng

Kakandatel di beri kewenangan untuk membuat peraturan kerja pada plasa Telkom dan memberikan penugasan pada karyawan area Bantaeng.

20. Manager Digi Serv, & wifi

Bertugas dan bertanggung jawab dalam kegiatan pelayanan digital dan wifi

21. Manager HS 1

Manajer Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagian 1 bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan secara efektif melaksanakan program K3.

22. Manager HS 2

Manajer Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagian 2 bertanggung jawab untuk mengelola program K3 secara efektif, dan manajer harus melibatkan semua pihak dalam perusahaan dalam melaksanakan program K3.

23. Manager GES

Bertugas untuk mengembangkan perusahaan dan mengatasi masalah yang terjadi pada perusahaan.

24. Manager BISA

Bertugas untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

25. Manager Costumer Care (CC)

Bertugas memastikan tercapainya pemeliharaan kepuasan dan loyalitas pelanggan *retail* di Datel melalui pengelolaan fungsi CC

yang *excellence* baik berbasis *fixed line*, *fixed wireline*, data maupun *Value Added Service* guna mempertahankan dan meningkatkan pertumbuhan yang berkelanjutan dan keunggulan kompetitif perusahaan melalui penyalagunaan sumberdaya perusahaan.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah disiapkan. Karakteristik responden dapat memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini dan dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas responden yang dimaksud maka tabel yang mengenai data responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.1

No.	Jenis Kelamin	Responden
1.	Laki-Laki	23
2.	Perempuan	41
Total		64

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteritisk responden berdasarkan jenis kelamin, untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang dengan persentase, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 41 orang dengan persentase dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar yang dominan adalah Perempuan.

b. Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel 4.2

No.	Usia	Responden
1.	21-30 Tahun	39
2.	31-40 Tahun	25
Total		64

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat data jumlah responden menurut usia. Untuk responden usia 21-30 tahun berjumlah 39 orang dan untuk responden 31-40 Tahun berjumlah 25 orang dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar yang dominan yaitu 21-30 tahun, hal ini disebabkan karena pada usia tersebut merupakan usia yang paling produktif bagi pegawai untuk bekerja.

c. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

No.	Pendidikan Terakhir	Responden
1.	SLTA	13
2.	S1	45
3.	S2	6
Total		64

Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwa rata-rata tingkat pendidikan yaitu untuk karyawan tingkat pendidikan SLTA berjumlah 13 orang untuk karyawan yang tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 45 orang dengan pendidikan Magister berjumlah 6 orang dari data tersebut dapat disimpulkan

bahwa karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar yang dominan yaitu tingkat pendidikan Sarjana.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30 dikatakan valid. Dengan menggunakan SPSS 23.0 for windows maka hasil pengujian validitas terhadap pemberian insentif (X) dan semangat kerja karyawan (Y) dapat disajikan sebagai berikut:

1) Variabel Insentif (X)

Hasil pengujian validitas data untuk variabel Insentif dapat dilihat dalam tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Pemberian Insentif (X)

Correlations				
		INSENTIF MATERIAL	INSENTIF NON MATERIAL	INSENTIF (X)
INSENTIF MATERIAL	Pearson Correlation	1	,191	,709**
	Sig. (2-tailed)		,130	,000
	N	64	64	64
INSENTIF NON MATERIAL	Pearson Correlation	,191	1	,828**
	Sig. (2-tailed)	,130		,000
	N	64	64	64
INSENTIF (X)	Pearson Correlation	,709**	,828**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.4 yakni diantara semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel Insentif memiliki nilai r hitung

menunjukkan besarnya diatas nilai 0.60 diantara semua variabel yang paling tinggi nilai alpha cronbach's adalah variabel Y sebesar 0,943 dan yang terendah nilai alpha cronbach's adalah variabel Pemberian Insentif sebesar 0.793. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel dalam model penelitian.

3. Analisis Data Penelitian

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran demografi responden dan deskripsi variabel dalam penelitian. Analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif (mean, modus, median, max, min, rata-rata, standar deviasi). Adapun tabel deskriptif sebagai berikut :

Table 4.7 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics				
		Mean	Std. Deviation	N
SEMANGAT	KERJA	3,7917	,45290	64
(Y)				
INSENTIF (X)		3,9513	,31229	64

Dapat dilihat dari Tabel 4.7 bahwa persentase rata-rata dari variabel Semangat Kerja dengan jumlah data (N) 64 adalah 3,7917 dengan nilai minimum sebesar 2,9772 dan nilai maksimum adalah 5,0836 dengan standar deviasi adalah 0,45290.

Variabel Insentif dengan jumlah data (N) sebanyak 64 mempunyai presentase rata-rata sebesar 3,9513 dengan nilai minimal sebesar 2,117 dan maksimal 3,358, sedangkan standar deviasinya sebesar 0,31229.

b. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas pemberian insentif material (X_1) dan pemberian insentif non material (X_2) terhadap variabel terikat semangat kerja. Analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hal tersebut, maka untuk mengetahui nilai persamaan regresi dipergunakan tabel berikut ini:

Table 4.8 Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,076	,385		-2,792	,007
	INSENTIF	1,232	,097	,849	12,672	,000
	(X)					

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,076 + 1,232X + 0.385$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan persamaan diatas, konstanta sebesar -1.076 memberi pengertian jika tingkat (DER) konstan atau sama dengan nol (0), maka besarnya peningkatan semangat kerja sebesar -1.076.

Koefisien X (Insentif) sebesar 1,232 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Insentif, maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 1,232 pada saat variabel lainnya tidak berubah (konstan).

1) Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Pemberian Insentif (X) Terhadap Semangat Kerja (Y) Secara Parsial

a) Pengaruh Insentif Material (X₁) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Tabel 4.9

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

(Pengaruh Insentif Material (X₁) terhadap Semangat Kerja (Y) Secara Parsial)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.469	1.51566
a. Predictors: (Constant), Insentif Material				

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square yang dikenal dengan nama koefisien determinasi berganda yang berfungsi memberikan proporsi atau variasi

total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 481, hal ini berarti Pengaruh Pemberian Insentif Material (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 0,481 atau 48,1%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 64 orang responden atas 4 (empat) pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator Insentif Material (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y), yaitu yang terkait dengan : (1) Bonus yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja karyawan; (2) Komisi yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan kinerja karyawan; (3) Profit sharing yang diberikan oleh perusahaan telah dibagi dengan tepat dan sama rata; dan (4) Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan telah sesuai dan adil.

Didukung oleh teori menurut Sarwoto (2010), melalui indikator insentif material yang dimana yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis pertama diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Insentif Material (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong sedang, yaitu hanya berpengaruh sebesar 48,1%.

- b) Pengaruh Pemberian Insentif Non Material (X_2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Tabel 4.10
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana
(Pengaruh Pemberian Insentif Non Material (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y) Secara Parsial)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.191 ^a	.037	.021	.13981

b. Predictors: (Constant), Insentif Non Material (X_2)

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel Model Summary terlihat nilai R Square yang dikenal dengan nama koefisien determinasi berganda yang berfungsi memberikan proporsi atau variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 37, hal ini berarti Pengaruh Pemberian Insentif Non Material (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 0,37 atau 37%. Hasil ini didapatkan berdasarkan jawaban 64 orang responden atas 6 (enam) pernyataan untuk menganalisis pengaruh indikator Insentif Non Material (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y), yaitu yang terkait dengan :

- (1) Pemberian gelar secara resmi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan;
- (2) Pemberian tanda jasa yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan merasa dihargai atas kerasnya;
- (3) Pemberian piagam penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan; dan
- (4) Pemberian promosi yang diberikan oleh perusahaan member peluang karyawan untuk maju;
- (5) Pemberian hak memakai ruangan membuat karyawan merasa dihargai

atas kerja kerasnya sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan;

(6) Pemberian apresiasi dalam bentuk lisan dan tulisan membuat karyawan merasa semangat dalam bekerja

Didukung oleh teori teori menurut Sarwoto (2010) melalui indikator insentif non material yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi karyawannya.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis kedua diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Insentif Non Material (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 37%.

Tabel 4. 11

**Rekapitulasi Nilai Hasil Uji Regresi Linier Sederhana secara Parsial
Pengaruh Indikator Variabel Pemberian Insentif (X)
Terhadap Variabel Semangat kerja (Y)**

No.	Indikator Variabel X	Besar Pengaruh terhadap Variabel Y
1	Insentif Material (X_1)	48,1%
2	Insentif Non Material (X_2)	37%

2) Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Pemberian

Insentif (X) Terhadap Semangat Kerja (Y) Secara Simultan

Tabel 4.12

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana
(Pengaruh Pemberian Insentif (X) terhadap Semangat Kerja (Y)
secara Simultan)

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberian Insentif		Enter
a. Dependent Variable: Semangat Kerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	,721	,717	,24095

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,849. Dan memperoleh koefisien determinasi (R Square yang berfungsi memberikan proporsi atau variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas sebesar sebesar 0,721, yang mengandung pengaruh Pemberian Insentif (X) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah 72,1%.

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis Ketiga diterima, yaitu ada pengaruh antara Pemberian Insentif (X) terhadap Semangat Kerja (Y), pengaruhnya tergolong besar, yaitu berpengaruh sebesar 72,1%.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,323	1	9,323	160,581	,000 ^b
	Residual	3,600	62	,058		
	Total	12,923	63			
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)						
b. Predictors: (Constant), INSENTIF (X)						

Berdasarkan hasil di atas dimana F hitung adalah nilai F hasil perhitungan analisis, yang kemudian nilainya akan dibandingkan dengan F tabel pada Numerator dan Denominator tertentu, nilai F hit sebesar 160.581 dengan nilai signifikan 0.000 dan dari nilai F tab pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas yang diperoleh dari $(k : n-k-1)$ $(2 : 64 - 2 - 1 = 61)$ maka diperoleh nilai F tab = 3.158. Oleh karna itu nilai F hit 160.581 lebih besar dibanding nilai F tab 3.158 dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$) H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya variabel Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerjadi PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,076	,385		-2,792	,007
	INSENTIF (X)	1,232	,097	,849	12,672	,000
	INSENTIF (X)	1,232	,097	,849	12,672	,000

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel tersebut maka penjelasan hasil uji t untuk variabel bebas adalah sebagai berikut :

Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Kriteria pengujian uji t pada tabel diatas T tabel digunakan untuk mengukur tingkat signifikan sebuah analisis yang kemudian nilainya dibandingkan dengan nilai T tabel pada *Degre Of Freedom* t_{hit} Insentif sebesar 12.672 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{tab} dengan $\alpha=0,05$ dan derajat bebas = 64 maka diperoleh $t_{tab}=2.018$

Oleh karena itu, $t_{hit} 12.672 > t_{tab} 2.018$ maka pada tingkat kekeliruan 5% H_a ditolak. Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja adalah 0.849. Ini berarti Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah tingkat Pertumbuhan perusahaan dan Likuiditas dalam model regresi berpengaruh terhadap peningkatan obligasi, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis pertama diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Insentif Material (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong sedang, yaitu hanya berpengaruh sebesar 48,1%

Hipotesis kedua diterima, yaitu ada pengaruh antara indikator Insentif Non Material (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y), hanya saja pengaruhnya tergolong kecil, yaitu hanya berpengaruh sebesar 37%.

Hipotesis Ketiga diterima, yaitu ada pengaruh antara Pemberian Insentif (X) terhadap Semangat Kerja (Y), pengaruhnya tergolong besar, yaitu berpengaruh sebesar 72,1%.

C. Narasi Pada Hasil Tabel

1. **R** atau *Multiple R* (R majemuk) Yaitu suatu cara atau metode untuk mengukur hubungan antara variable bebas dan variable terikat dalam waktu yang bersamaan. Dari penghitungan analisa regresi linier antara kelompok perubah/variabel.
2. **R Square** (R^2) atau koefisien determinasi Dari penghitungan analisa regresi linier antara kelompok perubah/variabel.
3. **Adjusted R Square**. Dari penghitungan analisa regresi linier antara kelompok perubah/variabel.
4. **Standard Error** merupakan *standar error* dari estimasi variabel terikat. Angka ini dibandingkan dengan standar deviasi dari variabel bebas yang lain. Semakin kecil angka standar error ini dibandingkan dengan angka standar deviasi variabel bebas yang lain, maka model regresi semakin tepat dalam memprediksi antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (dalam penelitian ini, variabel terikat adalah kelompok variabel Y).
5. **ANOVA (Analysis of Variance)** atau analisis ragam digunakan untuk menguji penerimaan model dari perspektif statistik dalam bentuk analisis sumber keragaman. Denan tabel ANOVA tersebut bisa diungkapkan bahwa keragaman data aktual variabel terikat bersumber dari model regresi dan dari residual. Dalam pengertian sederhana untuk penelitian ini

adalah variasi (naik turunnya atau besar kecilnya) nilai kelompok variabel Y yang disebabkan oleh variasi dari variabel-variabel bebas (model regresi) serta dari faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kelompok variabel Y yang tidak dimasukkan dalam model regresi (residual).

6. ***Degree of Freedom (df) Total*** atau derajat bebas total, dengan rumus $n-1$, dimana n adalah banyaknya observasi. Dari penghitungan analisa regresi linier antara kelompok perubah/variabel.
7. ***Degree of Freedom (df) Regression*** atau Derajat bebas adalah jumlah variabel bebas yang dipakai. Dari penghitungan analisa regresi linier antara kelompok perubah/variabel.
8. ***Degree of Freedom (df) Residual*** atau Derajat bebas untuk residual adalah sisa dari Degree of Freedom (df) dengan rumus yaitu derajat bebas total – derajat bebas regresi.
9. ***Sum of Square (SS) Regression*** atau jumlah kuadrat untuk regresi diperoleh dari penjumlahan kuadrat dari prediksi variabel terikat (dalam penelitian ini adalah kelompok variabel Y) dikurangi dengan nilai rata-rata variabel bebas (dalam contoh diatas adalah kelompok variabel X1) dari data sebenarnya. Jadi dicari terlebih dahulu rata-rata variabel terikat dari data asli. Kemudian masingmasing prediksi variabel terikat dikurangi dengan rata-rata variabel 43 bebas tersebut kemudian dikuadratkan. Selanjutnya, seluruh hasil perhitungan tersebut dijumlahkan.

10. *Sum of Square (SS) Residual* atau jumlah kuadrat untuk untuk residual diperoleh dari jumlah pengkuadratan dari residual. Nilai nilai residual tersebut dikuadratkan, kemudian hasilnya dijumlahkan.
11. *Sum of Square (SS) Total* atau jumlah kuadrat untuk untuk total adalah penjumlahan dari *SS regresi* dengan *SS residual*. *SS total* ini adalah variasi (besar-kecil, naik-turun) dari variabel bebas terhadap variabel terikat (kelompok variabel *Y*).
12. *Mean of Square (MS)* atau rata-rata jumlah kuadrat Nilai Sig (*Significance F / p-value*) mendekati 0 (nol), berarti variabel bebas tersebut sangat signifikan atau berpengaruh terhadap variabel terikat. Di penelitian ini menggunakan daerah kritis/ taraf nyata 5% (0,05).
13. *Unstandarized Coefficients* berisi dua jenis informasi, yaitu *Unstandarizedb* (nilai koefisien itu sendiri) dan *standar error*nya. *Unstandarized coefficients* biasa digunakan untuk model regresi dimana fungsinya adalah untuk meramalkan gambaran masa depan dengan data masa lalu.
14. *Standardized coefficients beta* merupakan nilai koefisien Beta dari setiap variabel independen yang ada. Namun dalam analisis regresi linear berganda informasi tersebut tidak dipakai. Nilai koefisien beta tersebut digunakan dalam *Path Analysis* atau analisis jalur. *Standardized coefficients beta* biasa digunakan untuk persamaan regresi dimana fungsinya adalah untuk mengetahui pengaruh dan sumbangan efektif yang

diberikan antara variabel independen terhadap dependen, namun hanya berlaku pada saat itu dengan sampel itu.

15. t atau t-hitung merupakan nilai t per variabel independen Dari penghitungan analisa regresi linier antara kelompok perubah/variabel.

16. Sig (Significance F / p-value) merupakan tingkat signifikansi setiap variabel independen untuk menentukan berpengaruh tidaknya variabel tersebut terhadap variabel dependennya. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai signifikansi tersebut dibawah 0,05 (α / alpha), maka kesimpulannya berpengaruh jika diawah maka tidak berpengaruh

D. Hasil Pembahasan

1. Pemberian Insentif (X)

Pemberian Insentif merupakan suatu pemberian sebagai imbalan atas jasa diluar gaji atau upah pokok karyawan yang sesuai dengan kinerja pegawai selama ini dalam memberikan dedikasi pada suatu perusahaan, insentif digunakan sebagai salah satu cara untuk memberikan dorongan dan motivasi pada karyawan untuk bekerja lebih giat agar lebih produktif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Insentif ini bersifat tidak tetap karena pemberiannya dalam bentuk bonus. Pemberian insentif di harapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan para karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar.

Untuk mengukur seberapa baik pemberian insentif maka dapat di lihat dari beberapa indikator menurut Sarwoto (2010) yang menyatakan

ada dua macam insentif yaitu (a) Insentif Material merupakan daya perangsang yang di berikan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih giat sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang baik dan dapat pula di berikan berdasarkan prestasi kerja karyawan. Insentif material bersifat ekonomis sehingga dapat terciptanya kesejahteraan bagi karyawan serta keluarganya, ada beberapa macam insentif material yang di berikan kepada pegawai diantaranya Bonus, Komisi, *Profit Sharing*, Kompensasi yang ditanggungkan. (b) Insentif Non Material merupakan salah satu daya perangsang yang di berikan kepada karyawan yang dapat membuat karyawan bekerja lebih giat. Adapun Insentif Non Material yang dapat berbentuk di antaranya pemberian gelar secara resmi, pemberian pujian lisan atau tulisan secara resmi, pemberian perlengkapan secara khusus pada ruang kerja, pemberian piagam penghargaan dengan adanya pemberian insentif diharapkan pegawai dapat bekerja lebih giat dan memberikan prestasi melebihi standar yang telah di tentukan sebelumnya.

Seperti yang telah disebutkan pada kajian teori. Sehubungan dengan pendapat dari Handoko (2012) berpendapat bahwa Insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai agar melakukan pekerjaan sesuai atau bahkan lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan.

2. Semangat Kerja Karyawan (Y)

Semangat kerja atau moril kerja dapat diartikan sebagai kesenangan karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu. Jadi apabila atasan mampu meningkatkan semangat kerja bawahan maka dapat memperoleh banyak keuntungan karena pekerjaan akan cepat terselesaikan serta akan berkurang timbulnya kerusakan, tingkat absensi dan keterlambatan karyawan akan dapat diminimalisir dan kemauan karyawan dalam berpindah instansi dapat diatasi.

Adapun untuk mengukur seberapa baik semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar maka dapat dilihat dari beberapa indikator Menurut Nitisemito (2012), aspek-aspek untuk mengukur semangat kerja yaitu:

(a) Absensi, absensi dapat menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa wewenang. (b) Kerjasama, Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka dalam rangka mencapai tujuan bersama. (c) Kepuasan kerja, keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. (d) Kedisiplinan, suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam

prakteknya bila suatu perusahaan telah mengupayakan sebagian besar karyawan maka kedisiplinan telah ditegakkan.

Setiap karyawan mempunyai dorongan untuk bekerja oleh Karena itu, karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah dilaksanakan jika yang dikerjakan dianggap memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya. Dalam mengukur kepuasan kerja dengan baik dapat lihat dari beberapa subindikator yaitu puas terhadap produktivitas kerja, kenyamanan ruang kerja sangat di perlukan, tunjangan harus diperhatikan oleh atasan, pengembangan karir, pembinaan profesional pimpinan. Dengan adanya semangat kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar diharapkan karyawan dapat bekerja lebih giat dan dapat menyelesaikan tugas yang di berikan tepat waktu. Seperti yang telah disebutkan pada kajian teori. Selubungan dengan pendapat dari menurut Hasibuan (2016), merupakan keinginan serta kesungguhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya agar lebih baik serta berdisiplin guna untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

3. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Pemberian insentif sangat penting untuk dilakukan pada suatu perusahaan karena secara tidak langsung akan memberikan pengaruh kepada para karyawan agar semangat kerja yang tinggi dapat mereka miliki. Maka dari itu seorang pimpinan harus selalu memperhartikan, mengamati, dan memahami bawahan agar masing-masing bawahan dapat

diarahkan dan jika perlu pemimpin dapat mengubah bawahannya sesuai dengan norma, keinginan, dan etika untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Dengan demikian dapat di artikan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya insentif yang diterima. Sehubungan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap semangat kerja Ningsih (2019) melakukan penelitian terkait “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat di Kecamatan Libureng Kabupaten Bone” hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pemberian insentif dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai sisanya sebesar 44% dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti, kesesuaian bakat dan minat, lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang baik sesama rekan kerja, adanya motivasi dari pimpinan dan hubungan yang harmonisdalam instansi. Maka dari itu pimpinan harus memperhatikan bawahan agar karyawan dapat mempertahankan semangat kerja yang diperoleh pada puskesmas kecamatan Libureng kabupaten Bone. Sehubungan dengan pendapat Siagian (2011) yang menyatakan bahwa sistem insentif sering dipandang menarik guna untuk meningkatkan semangat kerja .

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka penulis dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar, dapat menyimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar maka dinyatakan hipotesis pertama yang memperoleh hasil 48,1% dan hipotesis kedua 37% diterima. Artinya bahwa untuk melihat sejauh mana seorang karyawan memberikan sebuah semangat kerja maka perlu memperhatikan dari segi insentifnya dimana ini menyangkut kepada kesejahteraan karyawan serta karena karyawan juga merasa dihargai ketika perusahaan memperhatikan dari segi insentifnya.
2. Berdasarkan analisis secara simultan (uji-f), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar maka hipotesis ketiga Hipotesis Ketiga diterima, yaitu ada pengaruh antara Pemberian Insentif (X) terhadap Semangat Kerja (Y).

pengaruhnya tergolong besar, yaitu berpengaruh sebesar 72,1%.. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar insentif yang diberikan maka akan meningkatkan semangat kerjanya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka saran-saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut :

1. Saran Bagi PT. Telkom Indonesia

Dengan adanya penelitian ini diharapkan pihak perusahaan memperhatikan dari sisi insentif secara adil dan transparan berdasarkan prestasi kerja karyawan dan yang perlu diperhatikan kedisiplinan karyawan serta pelatihan yang diberikan mengingat karyawan sangat membutuhkan pelatihan untuk mengembangkan wawasan dan kompetensinya.

Disatu sisi juga pihak perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga para konsumen mudah dalam bertransaksi dan pelayanan di PT. Telkom Indonesia.

2. Saran Bagi Semua Karyawan

Adapun beberapa saran bagi guru antara lain :

- a) Karyawan diharapkan terus mengembangkan semangat kerjadan pelayan yang baik sehingga konsumen nyaman dalam bertransaksi.
- b) Karyawan diharapkan dapat mengikuti perkembangan teknologi dan memahami penggunaannya mengingat partisipasi teknologi begitu penting didalam aktivitas kerja tiap harinya.

3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah beberapa variabel independen lainnya agar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen lebih besar dari penelitian sebelumnya sehingga mendapatkan hasil yang lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, et al . (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta CV. Pustaka Ilmu
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2011). Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Grafindo Persada
- Kasmawati, Y. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan (studi kasus pada Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti). *Ekonomika Dan Manajemen*, 2 No.2.
- Marthadini, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung Dengan Mempertimbangkan Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6(1), 51–66.
- Maziah. (2018). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar*.
- Ningsih, S. W. (2019). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng*. 53(9), 1689–1699.
- Nitisemito, A. (2012). *Manajemen Personalia* (Edisi Kede). Jakarta. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Ahyar, H.,dkk. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

- Kadarisman, M. (2011). Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Kasmawati, Y. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan (studi kasus pada Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti). *Ekonomika Dan Manajemen*, 2 No.2.
- Marthadini, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung Dengan Mempertimbangkan Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6(1), 51–66.
- Maziah. (2018). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar*.
- Ningsih, S. W. (2019). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng*. 53(9), 1689–1699.
- Nitisemito, A. (2012). *Manajemen Personalia* (Edisi Kede). Ghalia Indonesia. Jakarta
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Baginda. (2007). *Pengaruh Pengembangan Aparatur dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Aparatur Kampung di Kecamatan Sultan Daulat Kota Subulussalam*. 462–472.
- Burhanuddin, C. I., & Abdi, M. N. (2020). AkMen AkMen. *Krisis, Ancaman Global, Ekonomi Dampak, Dari*, 17(September), 710–718.
- Khairati, R. (2013). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal KBP*, 1(2), 232–253.
- Marianus Subianto I. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto*. 4, 698–712.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Undang-Undang*, 1, 1–34.



Lampiran 1 Daftar Kuesioner

DAFTAR KUESIONER

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA (PERSERO) TBK. WILAYAH TELEKOMUNIKASI (WITEL) MAKASSAR

Responden yang terhormat,

Saya Alfian.S, NIM 1056111076177 merupakan mahasiswa semester akhir di jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, di Universitas Muhammadiyah Makassar. Saat ini sedang mengumpulkan data dalam rangka tugas akhir. Saya memohon kesediaan saudara(i) untuk mengisi kuesioner berdasarkan pengalaman anda ketika bekerja di PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar.

Keterangan cara pengisian:

Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (1 jawaban dalam setiap nomor pernyataan).

Pilihan Jawaban :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-Ragu (RR)
4. Tidak Setuju (S)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Lampiran 1 Daftar Kuesioner**DAFTAR KUESIONER****PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA (PERSERO) TBK.
WILAYAH TELEKOMUNIKASI (WITEL) MAKASSAR**

Responden yang terhormat,

Saya Alfian S. Nim 1056111076177 merupakan mahasiswa semester akhir di jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, di Universitas Muhammadiyah Makassar. Saat ini sedang mengumpulkan data dalam rangka tugas akhir. Saya memohon kesediaan saudara(i) untuk mengisi kuesioner berdasarkan pengalaman anda ketika bekerja di PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar.

Keterangan cara pengisian:

Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (v) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (1 jawaban dalam setiap nomor pernyataan).

Pilihan Jawaban :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-Ragu (RR)
4. Tidak Setuju (S)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

BIODATA RESPONDEN

Nama* :

Umur* :

Jenis Kelamin* : L / P

Pendidikan Terakhir* : SLTA / S1 / S2 / S3

Keterangan : (*) Wajib diisi

KUESIONER
PEMBERIAN INSENTIF (X)

a. Insentif Material

NO	PERNYATAAN TENTANG PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL	INTERVAL JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Bonus yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja karyawan					
2	Komisi yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan kinerja karyawan					
3	Profit sharing yang diberikan oleh perusahaan telah dibagi dengan tepat dan sama rata					
4	Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan telah sesuai dan adil					

b. Insentif Non Material

NO	PERNYATAAN TENTANG PEMBERIAN INSENTIF NON MATERIAL	INTERVAL JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pemberian gelar secara resmi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					
2	Pemberian tanda jasa yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan merasa dihargai atas kerasnya					
3	Pemberian piagam penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					
4	Pemberian promosi yang diberikan oleh perusahaan member peluang karyawan untuk maju					
5	Pemberian hak memakai ruangan membuat karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan					
6	Pemberian apresiasi dalam bentuk lisan dan tulisan membuat karyawan merasa semangat dalam bekerja					

KUESIONER

SEMANGAT KERJA (Y)

a. Absensi

NO	PERNYATAAN KARYAWAN TENTANG ABSENSI	INTERVAL JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Tingkat kehadiran karyawan dipengaruhi oleh adanya pemberian insentif dari perusahaan					
2	Kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh adanya pemberian insentif dari perusahaan					
3	Komitmen karyawan dipengaruhi oleh adanya pemberian insentif dari perusahaan					

b. Kerja Sama

NO	PERNYATAAN KARYAWAN TENTANG KERJA SAMA	INTERVAL JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Setiap karyawan bersedia menerima tanggung jawab saat menjalankan pekerjaan					
2	Setiap karyawan bersikap ringan tangan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya					

3	Setiap karyawan dapat menghargai pendapat rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya bersama-sama					
4	Setiap karyawan dapat menghargai pekerjaan rekan kerja					

c. Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN KARYAWAN TENTANG KEPUASAN KERJA	INTERVAL JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan mendapatkan kepuasan terhadap atasannya atas kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan					
2	Karyawan merasa puas terhadap rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya					
3	Karyawan merasa puas terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
4	Karyawan merasa puas terhadap peluang promosi yang dapat membantu karyawan lebih maju dan semangat dalam bekerja					
5	Karyawan merasa puas terhadap pendapatan/penghasilan yang diperoleh untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					

d. Kedisiplinan

NO	PERNYATAAN KARYAWAN TENTANG KEDISIPLINAN	INTERVAL JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan taat terhadap aturan terkait ketepatan waktu datang ke kantor yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan					
2	Karyawan taat terhadap aturan terkait ketepatan jam pulang kantor yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan					
3	Karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas tanpa menunda pekerjaan					

Lampiran 2 Tabulasi Responden, Uji Validitas dan Uji Realibilitas

[illegible]

CORRELATIONS

/VARIABLES=X11 X12 X

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes		
Output Created	29-JUL-2021 14:27:55	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N. of Rows in Working Data File	64
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X11 X12 X /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,04

Correlations			
	INSENTIF MATERIAL	INSENTIF NON MATERIAL	INSENTIF (X)

INSENTIF MATERIAL	Pearson Correlation	1	,191	,709**
	Sig. (2-tailed)		,130	,000
	N	64	64	64
INSENTIF NON MATERIAL	Pearson Correlation	,191	1	,828**
	Sig. (2-tailed)	,130		,000
	N	64	64	64
INSENTIF (X)	Pearson Correlation	,709**	,828**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y11 Y12 Y13 Y14 Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes		
Output Created		29-JUL-2021 14:28:25
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y11 Y12 Y13 Y14 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,04

Correlations				
		ABSENSI	KERJA SAMA	KEPUASAN KERJA
ABSENSI	Pearson Correlation	1	,702**	,787**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	64	64	64
KERJA SAMA	Pearson Correlation	,702**	1	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	64	64	64
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,787**	,795**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	64	64	64
KEDISPLINAN	Pearson Correlation	,622**	,665**	,649**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	64	64	64
SEMANGAT KERJA (Y)	Pearson Correlation	,884**	,893**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	64	64	64

Correlations			
		KEDISPLINAN	SEMANGAT KERJA (Y)
ABSENSI	Pearson Correlation	,622**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	64	64
KERJA SAMA	Pearson Correlation	,665**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000

	N	64	64
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,649**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	64	64
KEDISPLINAN	Pearson Correlation	1	,845**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	64	64
SEMANGAT KERJA (Y)	Pearson Correlation	,845**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=X111 X112 X113 X114 X11 X121 X122 X123 X124 X125 X126 X12

/SCALE('INSENTIF (X)') ALL

/MODEL=ALPHA

Reliability

Notes		
Output Created		29-JUL-2021 14:29:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	64
	File	
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X111 X112 X113 X114 X11 X121 X122 X123 X124 X125 X126 X12 /SCALE('INSENTIF (X)') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: INSENTIF (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,793	12

RELIABILITY

/VARIABLES=Y111 Y112 Y113 Y11 Y121 Y122 Y123 Y124 Y12 Y131 Y132 Y133 Y134 Y135

Y13 Y141 Y142 Y143

Y14

/SCALE('SEMANGAT KERJA (Y)') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes		
Output Created	29-JUL-2021 14:30:17	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Y111 Y112 Y113 Y11 Y121 Y122 Y123 Y124 Y12 Y131 Y132 Y133 Y134 Y135 Y13 Y141 Y142 Y143 Y14 /SCALE('SEMANGAT KERJA (Y') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: SEMANGAT KERJA (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,943	19

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.
```

Regression

Notes		
Output Created		29-JUL-2021 14:31:22
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows In Working Data File	64
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time	00:00:06,41
	Elapsed Time	00:00:05,46
	Memory Required	1980 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes

Variables Modified	Created or	RES_1	Unstandardized Residual
--------------------	------------	-------	-------------------------

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
SEMANGAT KERJA (Y)	3,7917	,45290	64
INSENTIF (X)	3,9513	,31229	64

Correlations			
	SEMANGAT KERJA (Y)	INSENTIF (X)	
Pearson Correlation	SEMANGAT KERJA (Y)	1,000	,849
	INSENTIF (X)	,849	1,000
Sig. (1-tailed)	SEMANGAT KERJA (Y)	.	,000
	INSENTIF (X)	,000	.
N	SEMANGAT KERJA (Y)	64	64
	INSENTIF (X)	64	64

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	INSENTIF (X) ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)
- b. All requested variables entered.

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,849 ^a	,721	,717	,24095	,721	160,581
Model Summary ^b						
Model	Change Statistics					

	df1	df2	Sig. F Change	
1	1	62	,000	1,670

a. Predictors: (Constant), INSENTIF (X)
b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,323	1	9,323	160,581	,000 ^b
	Residual	3,600	62	,058		
	Total	12,923	63			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)
b. Predictors: (Constant), INSENTIF (X)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,076	,385		-2,792	,007
	INSENTIF (X)	1,232	,097	,849	12,672	,000

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	INSENTIF (X)	1,000	1,000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)					
Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	INSENTIF (X)

1	1	1,997	1,000	,00	,00
	2	,003	25,545	1,00	1,00

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,9772	5,0836	3,7917	,38469	64
Std. Predicted Value	-2,117	3,358	,000	1,000	64
Standard Error of Predicted Value	,030	,106	,040	,013	64
Adjusted Predicted Value	2,9113	5,1038	3,7915	,38771	64
Residual	-,57177	,69284	,00000	,23903	64
Std. Residual	-2,373	2,875	,000	,992	64
Stud. Residual	-2,392	3,009	,001	1,011	64
Deleted Residual	-,58108	,75869	,00027	,24841	64
Stud. Deleted Residual	-2,491	3,230	,001	1,033	64
Mahal. Distance	,001	11,278	,984	1,696	64
Cook's Distance	,000	,430	,020	,056	64
Centered Leverage Value	,000	,179	,016	,027	64

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

Regression

Notes		
Output Created		29-JUL-2021 14:36:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	64

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) /POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT HETERO /METHOD=ENTER X.	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,07
	Memory Required	2020 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	INSENTIF (X) ^b		Enter

a. Dependent Variable: HETERO
b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,191 ^a	,037	,021	,13981
a. Predictors: (Constant), INSENTIF (X)				

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,534	,224		2,387	,020
	INSENTIF (X)	-,087	,056	-,191	-1,536	,130

a. Dependent Variable: HETERO

Lampiran 4 Persuratan



Universitas Muhammadiyah Makassar

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Faculty of Social and Political Sciences

Nomor: 0754/V/1946-VII/V/1442/H/2021/M

UPTP: (Salah satu contoh)

H&I: Pengantar Penelitian

Kepada: Bapak/Ibu, Cq. Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM) Universitas Muhammadiyah Makassar

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Persiapan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada:

Nama Mahasiswa: Adnan S.

Nomor Buku: 105611107617

Purusan: Ilmu Administrasi Negara

Lokasi Penelitian: Di PT. Telkom Witel (Wilayah Telkom Sul-Sel) Makassar

Judul Skripsi: "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel (Wilayah Telkom Sul-Sel) Makassar"

Pengantar penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Insyaallah Khaeren Khatirah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, 07 Juni 2021

Dekan,

Ub. Wakil Dekan I



Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

NBM. 1084 366



Kemajuan Untuk Bangsa dan Umat Manusia

Progress for the Nation and Humankind

Ilmu Administrasi Negara

Public Administration

Ilmu Pemerintahan

Government Studies

Ilmu Komunikasi

Communication Science

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Nomor 1065.05/C.4-11/VII/42/2021

Makassar, 9 Juli 2021

Lamp.
Hal

Permohonan Izin Pengambilan Data

Kepada Yth.

Pt. Telkom Witel/Wilayah Telkom Sul-Sel
Makassar

Di

Tempat

Bismillahirrahmanirrahim. Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dalam rangka penuntasan dan penyelesaian Tugas Akhir pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar, kami bermaksud ingin melakukan Observasi awal di PT. Telkom Witel (Wilayah Telkom Sul-Sel) Makassar. Pelaksanaan tugas ini berlangsung setelah surat diterima. Pengambilan data ini dimaksudkan untuk memberikan data yang sebenarnya. Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu agar berkenan memberikan izin dan membantu mahasiswa dalam penyelesaian tugas tersebut. Berikut nama mahasiswa yang dimaksudkan.

Nama Adrian S

NIM 105611107617

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaerati Kullima.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ketua Prodi

Nasrullah, S.Sos., MP.A

NIM 1067463



Nomor : Tel.63/PS 000/R7W-7A510060/2021

Makassar, 09 Juli 2021

Kepada : Yth
Sdr. Ka. Prodi Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Makassar
Jl. Sultan Alauddin Makassar 90221
Lampiran : 1 (satu) lbr
Perihal : Izin Penelitian s.n Affian SI 105611107617

Dengan hormat,

Menunjuk Surat Saudara nomor: 1065/05/C.4-11/MI/42/2021 tanggal 9 Juli 2021 perihal permohonan Izin Pengambilan Data, beserta hasil verifikasi kami terhadap form pengajuan penelitian dalam rangka proses penulisan skripsi dengan judul:

"Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Makassar"

Yang ditulis oleh mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar

Nama : Affian, S
NIK : 105611107617
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Bersama ini disampaikan bahwa, pada prinsipnya kami benyetujui pelaksanaan penelitian di lingkungan Witel Makassar Jl. Balisikota No. 4 pada Unit Home Service I.

Terhitung mulai tanggal 12 Juli s.d 12 Agustus 2021, dengan wajib mengindahkan semua peraturan ketentuan administrasi yang berlaku dan mematuhi protokol kesehatan pandemic covid makkar, mematuhi jarak, menjaga jarak, dll baik di lingkungan kantor Telkom maupun dalam lingkungan wilayah pemerintahan kota Makassar dan sekitarnya.

Untuk kebutuhan registrasi, mahasiswa diharapkan melapor ke Unit Log & GS sebelum pelaksanaan pengambilan data dan selanjutnya mengisi Absensi Digital & berjabat via Telegram selama beraktifitas di Witel Makassar.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Andi Indah Sari A.P.
MANAGER LOGISTIK & GENERAL SUPPORT MAKASSAR

Tembusan

1. Sdr. MANAGER HR & CDC MAKASSAR
2. Sdr. MANAGER SAS MAKASSAR


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
R. Sultan Alauddin No. 270 Tolo Nae 702 Eka 001/000182 Makassar 90231 E-mail: ap.muhammadiyah@ptm.com



Nomor : 2675/05/C.4-VIII/VI/40/2021
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
 Hal : Permohonan Izin Penelitian
 Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala UPT P21 HKPM/Prov. Sul-Sel
 di
 Makassar

27 Syawal 1442 H
 08 June 2021 M

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0794/FSP/A.6-VIII/VI/1442 H/2021 M tanggal 7 Juni 2021, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **ALFIAN S**
 No. Stambuk : **10561 1107617**
 Fakultas : **Fakultas Sosial dan Politik**
 Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**
 Pekerjaan : **Mahasiswa**
 Bermaksud melaksanakan penelitian pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul:

"Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel (Wilayah Telkom Sul-Sel) Makassar"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 12 Juni 2021 s.d 12 Agustus 2021.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku. Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan, **Bismillahirrahmanirrahim**.


Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
 NBM 101 7716

Scanned by TapScanner

Lampiran 5 Dokumentasi







RIWAYAT HIDUP



Alfian S. biasa disapa Alfian lahir di Ujung Pandang pada tanggal 3 Januari 1998 Penulis merupakan anak ke 3 dari 4 bersaudara dari pasangan Bapak Sampe dan Ibu Cedo. Penulis mulai menempuh pendidikan di SDN Patompo 2 tamat pada tahun 2010. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di pada jenjang sekolah menengah pertama di SMPN 29 Makassar dan tamat pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di jenjang sekolah menengah atas di SMKN 1 Makassar dan tamat pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di jenjang strata satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Makassar pada jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Dengan ketekunan, motivasi, dan semangat yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Semoga penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan.