

# Pengaruh *Reward* dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Basin Sejahtera Maritime Palembang

Abem Gusti<sup>1</sup>, Edduar Hendri<sup>2</sup>, Rismansyah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [abemgusti6@gmail.com](mailto:abemgusti6@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [hendriedduar@yahoo.com](mailto:hendriedduar@yahoo.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [rismansyah@univpgri-palembang.ac.id](mailto:rismansyah@univpgri-palembang.ac.id)

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of remuneration and motivational strength on employee guarantees at PT. Palembang Sea Flourishing Bowl. The strategy used in this study is a quantitative technique with the number of tests considered is 32 workers. The information checking strategy used in this exploration is a basic direct recurrence examination, direct recurrence examination, connection coefficient examination, assurance coefficient examination, t test and f test using the SPSS 23 for windows program. From the results of the t-test research shows that there is a reward (X1) with a critical value of  $0.000 < 0.05$ , implying that there is a rather large impact of remuneration on the resolve of the representative. While the driving variable (X2) with a large value of  $0.000 < 0.05$  implies that it has a rather large effect on representative decisions. The consequence of the F test at the same time getting a critical value of  $0.000 < 0.05$ , this is dismissed to imply that  $H_0$ .  $H_a$  recognized. So it can be understood that there is a very large influence between remuneration and motivation on the fulfillment of representative jobs at PT. Maritime prosperity.*

**Keywords:** *Reward, Incentives and Employee Morale.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan insentif terhadap semangat kerja pada PT. Basin Sejahtera Maritime Palembang. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif dengan jumlah tes yang diujikan sebanyak 32 orang perwakilan. Metode pemeriksaan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, pemeriksaan koefisien korelasi, pemeriksaan koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan program program SPSS 23 for windows. Dari hasil penelitian uji-t menunjukkan bahwa terdapat *reward* (X1) dengan nilai besar  $0,000 < 0,05$ , menyiratkan bahwa ada pengaruh besar reward terhadap semangat pekerja. Sedangkan variabel insentif (X2) dengan nilai kritis  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dorongan yang cukup besar terhadap semangat kerja karyawan. Hasil pembahasan uji F sekaligus mendapat nilai kritis  $0,000 < 0,05$ , hal ini diberhentikan untuk mengimplikasikan bahwa  $H_0$ .  $H_a$  diakui. Sehingga cenderung dimaklumi adanya pengaruh yang luar biasa antara *reward* dan insentif terhadap pemenuhan kebutuhan pekerja di PT. Basin Sejahtera Maritim.

**Kata Kunci:** *Reward, Insentif dan Semangat Kerja Karyawan.*

## A. PENDAHULUAN

Fenomena geografis, pelabuhan sebagai penghubung dalam tatanan angkutan umum Negara Republik Indonesia yang terdiri dari ribuan pulau mulai dari pulau besar sampai pulau kecil. Dapat tiba di daerah terpencil dan jauh dimana tidak ada jalan penghubung untuk transportasi. Selanjutnya transportasi laut menjadi pilihan yang membantu kelancaran transportasi produk dan wisatawan melalui laut.

Kegiatan bongkar muat berbagai macam perusahaan yang ada, serta berbagai latihan dan faktor yang membantu kedekatan mereka dengan transportasi laut, telah mengalami peningkatan yang sangat besar. Baik dalam memenuhi kebutuhan daerah setempat, maupun yang berhubungan dengan lalu lintas pertukaran dengan

menggunakan roda transportasi laut. Sangat mungkin peralatan yang paling umum terlibat dalam memenuhi kebutuhan daerah setempat adalah batubara.

Untuk membantu hasil inventarisasi produksi batubara, unit armada yang tepat, alat bongkar muat yang mendukung serta SDM yang bertalenta, termasuk spesialis stacking dan dumping serta tenaga kerja stacking dan dumping merupakan variabel penting yang tidak bisa diabaikan.

PT. Basin Sejahtera Maritime Palembang memiliki lebih banyak karyawan yang ditempatkan dilokasi lapangan Pelabuhan Royaltama Mulia Kencana Energy (RMKE). Dikarenakan pokok pekerjaan Bongkar Muat Batu Bara semuanya dilakukan di lokasi Pelabuhan RMK Energy, dan sisanya di Kantor Pusat PT. Basin Sejahtera Maritime Palembang yang menjalankan kegiatan administrasi operasional, administrasi sumber daya manusia (SDM), serta manajemen keuangan PT. Basin Sejahtera Maritime Palembang. Karyawan lapangan juga memerlukan beberapa alat-alat safety untuk mendukung dan menunjang kelancaran dalam memudahkan menjalankan pekerjaan di lokasi Pelabuhan RMK Energy. Terdapat 3 macam kegiatan di lapangan yang dikerjakan di lokasi Pelabuhan RMK Energy yaitu time sheet, mooring dan petugas speed boat.

Menurut Fahmi (2017) Reward adalah jenis kompensasi yang diberikan kepada perwakilan untuk pameran karya yang dilakukan, baik dalam bentuk moneter maupun non-moneter. Jadi sangat mungkin beralasan bahwa hadiah adalah semua kompensasi yang diberikan oleh organisasi untuk semua komitmen perwakilan kepada organisasi. Adapun Reward bagi karyawan yang diberikan oleh PT. Basin Sejahtera Maritime Palembang tidak pernah dilaksanakan, mengakibatkan penurunan efisiensi perwakilan, tidak bekerja pada posisi organisasi, perwakilan merasa kecewa dengan pekerjaan mereka dan perwakilan tidak memberikan hasil yang paling ekstrim saat bekerja. Upaya untuk memberikan kompensasi dari organisasi dapat mendukung tekad perwakilan sehingga perwakilan dapat memberikan hasil eksekusi yang paling ekstrim dan bekerja lebih keras.

Hal ini senada dengan penelitian Anggraini (2021) menunjukkan bagaimana Peningkatan Pekerjaan, Hadiah dan Motivator sekaligus dapat meningkatkan kepercayaan pekerja di kantor sepatu di PT. Ritel Matahari Palembang. Dalam peninjauan ini nantinya diusulkan agar administrasi organisasi PT. Ritel Matahari Palembang melakukan penilaian eksekusi secara konsisten untuk menilai dan menjauhi unsur-unsur yang dapat merusak interaksi kerja perwakilan. Selain penghargaan, komponen lain yang mempengaruhi semangat pekerja adalah dorongan.

Sementara itu, menurut Sopiah dan Sangadji (2018) Motivasi adalah hadiah langsung yang dibayarkan kepada pekerja karena presentasi mereka melampaui norma yang telah ditentukan. Dengan menerima bahwa di luar kompensasi, pekerja suka berasumsi ada manfaat yang diciptakan di luar pengaturan gaji, khususnya sebagai motivasi.

Aset manusia pengurus mungkin merupakan figur utama suatu organisasi untuk menentukan keberhasilan atau kekecewaan organisasi dalam menyaingi para pesaingnya. Dengan demikian, untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan bermanfaat diperlukan strategi yang dapat menjiwai inspirasi dan semangat SDM. Salah satu pengaturan yang dapat diberikan organisasi untuk mendorong tekad perwakilan adalah dengan memberikan remunerasi sebagai balas jasa dan motivasi.

Permasalahan yang ada mengenai motivator di PT. Basin Sejahtera Maritim di samping hal-hal lain, sering kali sulit untuk menetapkan norma-norma yang dapat

memicu kecurangan, para motivator sering lalai untuk memenuhi pedoman karena unsur-unsur yang tidak dapat mereka kendalikan (misalnya permintaan yang ditolak), dan prinsip-prinsip dorongan dapat bervariasi.

Ditinjau dari eksplorasi masa lalu, Ningsih (2019) menunjukkan bahwa variabel pemberian dorongan dapat mempengaruhi jaminan kesejahteraan pekerja lokal fokus di sub-lokal Libureng, Rezim Bone.

Berdasarkan eksplorasi Faruk (2020) yang lalu yang menunjukkan bahwa variabel pemberian dorongan dan variabel tempat kerja mempengaruhi semangat perwakilan di PT. Jasa Indah Maritie dan faktor tempat kerja mempengaruhi kepercayaan diri pekerja di PT. Administrasi Laut yang Indah.

Aset ideal para eksekutif akhirnya dapat lebih mengembangkan eksekusi representatif. Tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada kerangka kerja lengkap dan perangkat keras saat ini, namun lebih bergantung pada individu yang menyelesaikan pekerjaan yang siap membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, pencapaian tujuan organisasi tidak dapat dipisahkan dari presentasi SDM-nya. Faktor-faktor yang mempengaruhi jaminan perwakilan adalah unsur-unsur alam, gaya inisiatif, budaya perusahaan, kemajuan, hadiah dan kekuatan motivasi, kantor kerja, keadaan kerukunan keluarga, dll.

Dalam eksplorasi masa lalu, Anggraini, Minarsih dan Ria (2021) menunjukkan bahwa faktor bebas Prize, Discipline dan Pay secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, yaitu spesifik Worker Spirit.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1. Pengertian Reward**

Menurut Kadarisman (2012) menyatakan bahwa struktur *reward* berdampak pada pelaksanaan pekerja. Maka organisasi perlu memberikan kompensasi kepada pekerja yang telah kehilangan waktu, tenaga, kapasitas dan kemampuannya dengan tujuan agar perwakilan merasa terpenuhi. Itu dengan alasan bahwa usahanya dikompensasi.

### **2. Pengertian Insentif**

Menurut Hasibuan (2017) bahwa dorongan adalah kompensasi ekstra yang diberikan kepada perwakilan tertentu yang pamerannya di atas standar pelaksanaan. Insentif adalah strategi untuk memberikan perasaan kesopanan kepada orang-orang yang bekerja dengan lebih mantap dan tulus.

### **3. Pengertian Semangat Kerja**

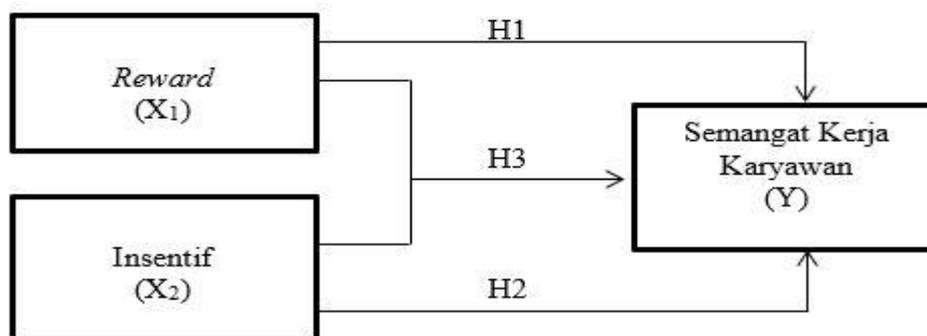
Menurut Nitisemito (2015) menyatakan bahwa tekad adalah mengurus bisnis dengan lebih efektif sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik.

### **4. Pengertian Insentif**

Sarakan dalam Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sistem adalah model yang dihitung dari bagaimana hipotesis masa lalu dengan elemen yang berbeda yang telah diakui sebagai isu yang signifikan.

Mengenai di sini, analisis hanya mengacu pada dua faktor, yaitu penghargaan dan motivator sebagai faktor otonom (bebas) yang dapat dianggap sebagai faktor dampak, dan semangat perwakilan di PT. Basin Sejahtera Maritime sebagai variabel terikat (terikat) dapat dianggap sebagai variabel yang terkena dampak. Selanjutnya sistem pemikiran dalam penelitian ini harus terlihat pada gambar berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



**Hipotesis Penelitian**

Dalam kaitannya dengan reward dan insentif terhadap semangat kerja pekerja, analisis menutup kecurigaan bersyarat dalam konsentrasi ini sebagai berikut:

H1: Hadiah secara tegas mempengaruhi keputusan perwakilan dalam PT. Basin sejahtera maritime Palembang.

H2: Motivasi jelas mempengaruhi semangat pekerja dalam PT. Basin sejahtera maritime Palembang

H3: Hadiah dan motivasi sangat mempengaruhi tekad kerja perwakilan di PT. Basin sejahtera maritime Palembang.

**C. METODE PENELITIAN**

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019), strategi eksplorasi pada dasarnya merupakan metode logis untuk mendapatkan informasi dengan tujuan dan pemanfaatan tertentu. Teknik pengujian kuantitatif dapat diartikan sebagai strategi eksplorasi berdasarkan cara berpikir positivisme, digunakan untuk melihat populasi atau tes tertentu, pengumpulan informasi dengan menggunakan instrumen penelitian, pengujian informasi kuantitatif/terukur, sepenuhnya bertujuan untuk menguji spekulasi yang ada. Jadi teknik eksplorasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi pemeriksaan kuantitatif. Obyek pemeriksaan ini adalah para pekerja PT. Basin Sejahtera Maritime yang terdiri dari Staf Lapangan dan Staf Kantor. Area eksplorasi berada di PT. Basin Sejahtera Maritim Jl. Kompleks Tanjung Harapan Puri Nusa Indah Blok B.2 No.3 Kel. Bukit Sangkal Kec. Kalidoni Palembang.

Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2019), faktor penelitian pada dasarnya tidak diatur oleh spesialis untuk dikonsentrasikan sehingga diperoleh data tentangnya, kemudian ditarik ujungnya. Faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah Faktor Otonom (*Raward X1*) dan (*Insentif X2*) dan Faktor Bawahan (*Semangat Kerja Y*)

Penduduk di PT. Basin Sejahtera Maritim terdiri dari 35 individu, terdiri dari 32 pekerja super tahan lama dan 3 perwakilan perjanjian. Perjanjian pekerja PT. Basin Sejahtera Naritim dipandang sebagai perwakilan yang tahan lama setelah periode persiapan 6 bulan.

Sumber informasi esensial, adalah sumber informasi yang secara lugas memberikan informasi kepada pengumpul informasi, misalnya catatan kantor sebagai riwayat kemajuan organisasi, desain hierarkis dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian.

Prosedur pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah pemeriksaan langsung kekambuhan langsung, berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung, pemeriksaan koefisien koneksi, pemeriksaan koefisien jaminan, uji t dan uji f dengan menggunakan program program SPSS 23 for windows.

#### D. HASIL PENELITIAN

##### Uji Validitas *Reward* ( $X_1$ )

<b>Hasil Pengujian Validitas Variabel Reward (<math>X_1</math>)</b>			
Item	Sig.(2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X1.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.10	0,000	$\leq 0,05$	Valid

**Sumber : Data primer yang diolah (2022)**

Dari tabel di atas, terlihat bahwa semua pertanyaan/proklamasi dari hal 1 sampai 10 pertanyaan/penjelasan pada variabel Hadiah menunjukkan nilai sig 0,05, dan itu menyiratkan bahwa semua hal pertanyaan/artikulasi dapat dianggap substansial. Untuk situasi ini, cenderung diungkapkan bahwa hal yang digunakan sebagai tanda variabel *Reward* adalah sah untuk digunakan sebagai alat estimasi dalam ulasan ini.

##### Uji Validitas Insentif ( $X_2$ )

<b>Hasil Pengujian Validitas Variabel Insentif (<math>X_2</math>)</b>			
Item	Sig.(2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X2.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.10	0,000	$\leq 0,05$	Valid

**Sumber : Data primer yang diolah (2022)**

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua hal inkuiri/penjelasan dari hal 1 sampai 10 pertanyaan/proklamasi pada variabel Motivator menunjukkan nilai sig 0,05, yang berarti bahwa semua hal inkuiri/proklamasi dapat dianggap substansial. Untuk situasi ini, cenderung diungkapkan bahwa hal yang digunakan sebagai penanda variabel insentif adalah penting untuk digunakan sebagai alat estimasi dalam ulasan ini.

## Uji Validitas Semangat Kerja Karyawan (Y)

### Hasil Pengujian Validitas Variabel Semangat Kerja Karyawan (X<sub>2</sub>)

Item	Sig.(2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
Y1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y2	0,001	$\leq 0,05$	Valid
Y3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y10	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua hal pertanyaan/proklamasi dari hal 1 sampai 10 pertanyaan/penjelasan pada variabel Worker Resolve bernilai sig 0,05, yang berarti bahwa semua hal inkuiri/artikulasi dapat dianggap substansial. Untuk situasi ini, cenderung diungkapkan bahwa hal-hal yang digunakan sebagai penanda variabel roh juga sah untuk digunakan sebagai alat estimasi dalam ulasan ini.

## Uji Reliabilitas

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's > Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan	
Reward (X <sub>1</sub> )	0,927	0,8	Reliabel
Insentif (X <sub>2</sub> )	0,934	0,8	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,905	0,8	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai koefisien kualitas tak tergoyahkan untuk faktor Reward (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Keteguhan Kerja (Y) lebih penting daripada norma Cronbach Alpha atau nilai ketergantungan standar (0,8), dan itu berarti Solid Hebat, jadi sejumlah besar faktor ini dinyatakan solid dan dapat digunakan sebagai perangkat pengumpulan informasi.

## Uji Normalitas

### Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Variabel	Asymp. Sig (2- tailed)	$\alpha < 0,05$	Keterangan
Reward (X <sub>1</sub> )	0,103	0,05	Normal
Insentif (X <sub>2</sub> )	0,081	0,05	Normal
Semangat Kerja (Y)	0,071	0,05	Normal

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, sangat terlihat bahwa nilai besar (Asymp. Sig 2-followed) X<sub>1</sub> adalah 0,130. Kritis lebih dari 0,05 (0,103 > 0,05) dengan tujuan agar

nilai  $X_1$  yang besar dinyatakan tipikal. Nilai besar (Asymp. Sig 2-followed)  $X_2$  adalah 0,081. Besar lebih dari 0,05 ( $0,081 > 0,05$ ) sehingga nilai kritis  $X_2$  diumumkan tipikal. Nilai besar (Asymp. Sig 2-followed)  $Y$  adalah 0,071 Besar lebih dari 0,05 ( $0,071 > 0,05$ ) sehingga nilai kritis  $Y$  juga umum diumumkan.

### Uji Multikolinearitas

Metode Uji multikolinearitas yang umum digunakan, yaitu dengan melihat nilai Tolerance and Inflation Factor (VIF) pada mode regresi. Dimana hipotesis yang digunakan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Jika  $VIF > 10$  maka  $tolerance < 0,1$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Jika  $VIF < 10$  maka  $tolerance > 0,1$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic Tolerance	VIF	Keterangan
1	Reward ( $X_1$ )	0,897	1,115	Tidak Terjadi Multikolonieritas
2	Insentif ( $X_2$ )	0,897	1,115	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

### Uji Heteroskedastisitas

Strategi yang digunakan dalam review ini adalah dengan memanfaatkan Ice Mass Test. Uji massa es dilakukan dengan merelaksasi faktor bebas dengan nilai sisa yang tak terbantahkan. Dimana spekulasi yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak menjadi heteroskedastisitas.

Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

No	Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
1	Reward ( $X_1$ )	0,839	$> 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Insentif ( $X_2$ )	0,292	$> 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas didapatkan hasil bahwa nilai signifikan kedua variabel Reward ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) absolut residualnya melebihi 0,05.

### Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana

#### Hasil Regresi Linear Sederhana Reward ( $X_1$ ) terhadap Semangat Kerja Karyawan ( $Y$ )

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,515	5,087		3,050	0,005
Reward	0,524	0,130	0,986	4,026	0,000

Mengingat perkiraan efek samping dari pemeriksaan langsung kekambuhan, kondisi kekambuhan dapat direncanakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = 15,515 + 0,524 (X_1) + e$$

Angka tetap adalah 15.515, artinya jika *reward* (X1) adalah 0 jaminan pekerja adalah 15.515. Sedangkan koefisien relaps *reward* (X1) adalah 0,524, artinya jika *reward* (X1) berubah sebesar 1%, semangat perwakilan meningkat sebesar 0,524. Semakin tinggi penghargaan yang diberikan oleh organisasi, semakin tinggi pula keyakinan para wakilnya. Karena nilai koefisien kekambuhan adalah tambahan terhadap (+), sangat baik dapat dianggap bahwa *reward* (X1) secara jelas mempengaruhi keputusan representatif (Y).

### Hasil Regresi Linear Sederhana Insentif (X<sub>2</sub>) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Coefficient <sup>a</sup>		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
	B	Std. Error			Beta
1 (Constant)	17,897	4,457		4,015	0,000
Reward	0,525	0,129	0,597	4,074	0,000

a. Dependent Variabel : Semangat Kerja  
**Sumber : Data primer yang diolah (2022)**

Mengingat perkiraan konsekuensi dari pemeriksaan kekambuhan lurus dasar, kondisi kekambuhan dapat direncanakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_2X_2 + e$$

$$Y = 17,897 + 0,525 (X_1) + e$$

Angka yang konsisten adalah 17,897, artinya jika Insentif (X2) adalah 0 maka semangat pekerja adalah 17,897. Sedangkan koefisien relaps dari insentif (X2) adalah 0,525, dengan maksud bahwa jika Insentif (X2) berubah sebesar 1%, semangat pekerja meningkat sebesar 0,525. Semakin tinggi Dorongan (X2) yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula keyakinan pekerja. Karena nilai koefisien kekambuhan adalah tambahan terhadap (+), maka dapat diduga bahwa motivasi (X2) sangat mempengaruhi tekad pekerja (Y).

### Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

**Tabel Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda**

Variabel	Coefficient <sup>a</sup>		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
	B	Std. Error			Beta
1 (Constant)	7,012	5,046		1,390	0,175
Reward	0,395	0,118	0,447	3,340	0,002
Insentif	0,399	0,118	0,453	3,390	0,002

a. Dependent Variabel : Semangat Kerja  
**Sumber : Data primer yang diolah (2022)**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis persamaan regresi linier berganda diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,012 + 0,395 (X_1) + 0,399 (X_2) + e$$

Dimana :

Konstanta = 7,012  
 $X_1$  = Reward 0,395  
 $X_2$  = Insentif 0,399

## E. PEMBAHASAN

### **Pengaruh Reward ( $X_1$ ) Terhadap Semangat Kerja (Y) pada PT. Basin Sejahtera Maritime Palembang**

Hasil uji spekulasi (uji t) menunjukkan besarnya nilai antara variabel penghargaan ( $X_1$ ) terhadap jaminan representatif (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menyiratkan bahwa ada pengaruh besar antara remunerasi ( $X_1$ ) terhadap kepercayaan perwakilan (Y). Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan didapatkan nilai t hitung sebesar 4,026 yang lebih menonjol dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,045 dengan derajat besar 0,000. Tingkat besar lebih penting daripada yang tidak relevan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan cara ini  $H_0$  dihilangkan. Sehingga spekulasi eksplorasi yang menyatakan bahwa ada dampak yang besar antara kompensasi setengah jalan terhadap keputusan pekerja di PT. Oceanic Flourishing Bowl sudah cukup.

### **Pengaruh Insentif ( $X_2$ ) Terhadap Semangat Kerja (Y) pada PT. Basin Sejahtera Maritime Palembang**

Hasil uji spekulasi (uji t) menunjukkan nilai kritis antara variabel motivator ( $X_2$ ) terhadap tekad pekerja (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menyiratkan bahwa ada pengaruh besar antara kekuatan pendorong ( $X_2$ ) pada semangat perwakilan (Y). Melalui konsekuensi perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,074 lebih menonjol dari pada t tabel sebesar 2,045 dengan derajat kritis 0,000. Tingkat kritis lebih penting daripada alpha ( $\alpha = 0,05$ ) dengan cara ini  $H_0$  dihilangkan. Jadi spekulasi pengujian yang menyatakan bahwa ada pengaruh kritis antara motivator agak pada keputusan perwakilan di PT. Oceanic Flourishing Bowl memuaskan.

### **Pengaruh Reward ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) Terhadap Semangat Kerja (Y) pada PT. Basin Sejahtera Maritime Palembang**

Hasil konsekuensi koefisien koneksi memiliki nilai hubungan (R) sebesar 0,809, dan artinya berada pada rentang 0,80 - 1.000. Hal ini membuat hubungan antara Remunerasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Keyakinan Kerja (Y) memiliki hubungan yang sangat mengesankan.

Efek samping dari jaminan diperoleh nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,535 atau 53,5%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dampak Remunerasi ( $X_1$ ) dan Motivator ( $X_2$ ) terhadap Jaminan Kerja (Y) adalah 0,535, sisanya (100 persen 53,5%) = 46,5% dipengaruhi oleh elemen berbeda yang dikecualikan dari tinjauan ini.

Akibat uji F secara keseluruhan atau bersama-sama antara faktor Hadiah ( $X_1$ ) dan Faktor Dorongan ( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja (Y) mendapat nilai kritis  $0,000 < 0,05$ . Kemudian, pada saat itu, spekulasi tidak valid ( $H_0$ ) diakui. Sehingga dapat dimaklumi bahwa terdapat pengaruh kritis antara Reward ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja (Y) pada PT Basih Sejahtera Maritim Palembang.

## F. KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

1. *Reward* dan kekuatan motivasi bersama (pada saat yang sama) secara fundamental mempengaruhi kepercayaan perwakilan di PT. Basin Sejahtera Maritime.
2. *Reward* mempengaruhi semangat pekerja di PT. Basin Sejahtera Maritime hal ini diperkuat dengan nilai t-hitung sebesar 4,026 yang lebih menonjol dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,045 dengan derajat besar 0,000.
3. Insentif mempengaruhi kepercayaan diri pekerja pada PT. Basin Sejahtera Maritime hal ini diperkuat dengan nilai t tabel sebesar 4,074 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,045 dengan derajat besar 0,000.
4. *Reward* (X1) dan insentif (X2) mempengaruhi semangat kerja (Y) sebesar 0,535 atau 53,5%, artinya pengaruh faktor bebas (X1) dan (X2) terhadap variabel terikat adalah 53,5%. Sementara 46,5% dipengaruhi oleh elemen berbeda yang dikecualikan dari ulasan ini.

### SARAN

1. Ditentukan kewenangan PT. Basin Sejahtera Maritim jadi hadiah yang bisa diberikan oleh organisasi tidak hanya berupa uang tunai karena penghargaan tersebut termasuk pemberian hadiah bagi perwakilan yang berhasil di bidangnya masing-masing. Hadiah dapat berupa produk keluarga, acara sosial keluarga, dan berbagai penghargaan. Hal ini dilakukan agar perwakilan lebih enerjik dalam bekerja dan dapat mengembangkan nilai prestasi yang menjadi kebanggaan bagi perwakilan yang memiliki prestasi.
2. Walaupun dampak pemberian *reward* berada di kelas yang besar, namun ada beberapa perwakilan yang masih belum bersemangat dalam bekerja, dengan ini organisasi harus fokus pada elemen yang paling dominan mempengaruhi tekad pekerja. Motivasi harus diberikan dengan standar sesuai dengan jangka waktu mereka bekerja untuk organisasi.
3. Eksplorasi ini normal untuk analisis masa depan, harus menambahkan faktor yang berbeda seperti kompensasi, disiplin, inspirasi kerja, gaji, dll Karena hasil dalam penelitian ini 46,5% dipengaruhi oleh variabel yang berbeda yang dikeluarkan dari tinjauan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R. D. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan, Reward dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Sales Associate Shoes di PT.Matahari Department Store. *Fakultas Ekonomi*. Universitas Tridianti Palembang, Palembang.
- Faruk. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Bagian Produksi PT. Jasa Indah Maritim. *Jurnal Program Studi Manajemen STIE Yapan*, 5(1), 24-33.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Minarsih, M. M., & Ria, T. N. (2021). Pengaruh Reward, Punishment, dan Insentif terhadap Semangat Kerja ( Studi Kasus PT. Semarang Garment). *Majalah Inspiratif*, 7(13) Juli 2021, 1-17.
- Ningsih, S. W. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sopiah, & Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Strategik Edisi 1*. Jakarta: Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.