

PENGARUH INSENTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI MEDAN

Nasib, S.Pd.,MM¹, Sabaruddin Chaniago²

¹Manajemen Pemasaran, Politeknik Unggul LP3M

Email: nasibwibowo02@gmail.com

²Komputerisasi Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M

Email: sabaruddinchaniago@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada PDAM Tirtanadi Medan. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PDAM Tirtanadi Medan yang berjumlah 82 orang sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan total sampling. Hasil analisis regresi sederhana yaitu $Y = 3,745 + 0,291X_1 + 0,601X_2 + e$ yang menunjukkan insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel insentif yaitu $3,213 > t$ tabel 1,990 serta variabel gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung $6,418 > t$ tabel 1,990. Hasil nilai regresi korelasi sebesar 0,887, artinya secara bersama-sama insentif dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.788 (78,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 78,8 % variasi variabel terikat yaitu insentif dan gaya kepemimpinan pada model dapat menjelaskan semangat kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 21,2 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata kunci : *Insentif, Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pada dasarnya ingin memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang mampu bekerja dengan sangat baik. Namun kenyataannya masing-masing karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Terdapat karyawan yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi tetapi ada pula sebaliknya. Sejalan dengan usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan dan mengarahkan para karyawan dengan baik agar karyawan memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi serta mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk itu perusahaan khususnya bagian sumber daya manusia juga perlu mengetahui terlebih dahulu hal apa yang dapat memotivasi dan mendorong semangat kerja karyawan.

PDAM Tirtanadi Medan merupakan perusahaan milik negara yang bergerak pada jasa penyediaan air bersih. PDAM Tirtanadi Medan dituntut untuk terus meningkatkan semangat kerja karyawannya. Sehingga dengan semangat kerja

yang baik maka setiap karyawan akan lebih mudah untuk bekerja dalam menyelesaikan segala pekerjaannya. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, terjadinya penurunan semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari sebagaimana pegawai yang bekerja hanya seadanya saja. Hal ini juga ditunjang dengan insentif yang cenderung konstan sehingga membuat karyawan hanya mengerjakan pekerjaan yang itu-itu saja tanpa adanya semangat untuk mengerjakan pekerjaan yang lebih baik lagi guna mendapat insentif yang lebih. Para karyawan juga merasa sudah berada di zona aman dan nyamannya karena sebagian besar karyawan sudah menjadi karyawan tetap dan memasuki usia yang matang, sehingga semangat kerja mereka cenderung datar. Selain itu gaya kepemimpinan atasan dianggap tidak sesuai harapan karyawan. Gaya kepemimpinan yang ada yaitu atasan terkadang memberikan contoh yang tidak baik pula dengan masuk jam kerja sering terlambat dan watak yang keras terhadap para bawahannya.

KAJIAN TEORI

Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan semangat kerja yang ada pada karyawan.

Menurut Handoko, (2006:176) “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Hasibuan, (2008:117) “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Mangkunegara, (2009:89) “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)”.

Kemudian menurut Rivai dalam Deviani (2015:21) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi. Sebuah perusahaan yang dapat mempertahankan karyawannya merupakan salah satu perusahaan yang dapat memberikan insentif secara adil sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Kulyana (2010:44) menjelaskan indikator dari insentif terdiri dari:

- a. Insentif finansial (Tingkat Upah, Dana Transportasi, Uang Makan, Upah lembur dan THR).
- b. Insentif nonfinansial (Reward, Fasilitas Kerja, Peralatan Kerja, Asuransi Karyawan dan Pemberian Cuti).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.

Menurut Kartono (2008:34) “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Sedangkan menurut Bangun (2012:340) : “Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkuprawira (2007:118) : “Kepemimpinan adalah unsur yang fundamental dalam menghadapi gaya dan perilaku seorang. Hal ini merupakan potensi untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pemimpinnya menjadi realita. Ia melibatkan unsur emosi yang pada kenyataannya dapat selalu berubah. Memang pada dasarnya, dalam menerapkan kepemimpinan tidak selalu berjalan mulus. Boleh jadi karyawan yang dipimpin manager merasa ragu-ragu akan kemampuan manager, tidak jelas apa dan mengapa manager mengintruksikan sesuatu, apatis terhadap manager atau bahkan bisa saja menunjukkan konflik dengan manager”.

Menurut Hasibuan dalam Eryana (2007:172) : “terdapat empat (4) gaya kepemimpinan yang dianut pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter. Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebigain besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan Partisipatif. Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
3. Kepemimpinan Delegatif. Kepemimpinan Delegatif adalah apabila seorang pemimpin yang mendekati wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kepemimpinan Situasional. Model kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard di pusat Studi Kepemimpinan

pada akhir tahun 1960. Sampai tahun 1982, Hersey dan Blanchard bekerja sama secara kontinu menyempurnakan kepemimpinan situasional. Setelah itu Blanchard dan rekannya di *Blanchard Training and Development* (BTD) mulai memodifikasi model kepemimpinan situasional.

Seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan bawahannya. Hal ini agar gaya kepemimpinan tidak dianggap kaku dalam memberikan arahan. Menurut Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut :

1. Sifat. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.
2. Kebiasaan. Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
3. Temperamen. Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.
4. Watak. Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).
5. Kepribadian. Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Semangat Kerja

Unsur penting dari semangat kerja adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu. Sebuah contoh yang tepat dari semangat kerja adalah adanya kepahlawanan dalam perang, ketika seseorang menyerahkan nyawanya, maka tubuhnya dapat mempunyai sebuah kesempatan atau dapat mencapai sebuah tujuan.

Menurut Hasibuan (2010:76), "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya". Sedangkan menurut Moekijat (2010:131), "Semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama". Menurut Nitisemito (2006:62) menjelaskan "Semangat dan kegairahan kerja dapat diartikan dalam dua kelompok yaitu semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan".

Menurut Sugiyono (2006:165), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

1. Disiplin yang tinggi. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan dengan kesadaran mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Kualitas untuk bertahan. Menurut Alport orang yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.
3. Kekuatan untuk melawan frustrasi. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
4. Semangat berkelompok. Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami” daripada sebagai “saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

Menurut Anoraga dalam Atmaja (2014:5) menjelaskan indikator dari semangat kerja terdiri dari:

1. Kerja Sama. Karyawan yang memiliki semangat kerja dapat dilihat dari kerja sama antar karyawan lainnya. Dengan kerja sama yang baik tentu karyawan akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan beberapa tugas yang diberikan oleh atasannya. Kerjasama berarti bersama-sama kearah tujuan yang sama. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kerjasama sangat dibutuhkan agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan lebih cepat. Adanya kerjasama yang baik antar karyawan akan mempermudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, berbeda apabila suatu pekerjaan dilakukan sendiri. Kerjasama menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan, sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan.
2. Disiplin Kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentu ia akan memiliki kedisiplinan yang baik pula. Karyawan tidak akan bekerja dengan loyo atau tidak bergairan atas pekerjaan yang ia kerjakan. Disiplin kerja perlu diciptakan dan ditegakkan dalam sebuah perusahaan baik yang bertujuan pada lembaga maupun pada aspek manusianya. Maksud dari adanya disiplin kerja ini adalah agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
3. Kegairahan. Kegairahan karyawan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang karyawan yang bersemangat tinggi tentu ia akan terus mencari solusi atas masalah yang dihadapinya.

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan ataupun jawaban sementara dari suatu masalah yang patut diuji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan peneliti dan teori-teori pendukung, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut

- Ha : Terdapat pengaruh antara insentif dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan
- Ho : Tidak terdapat pengaruh antara insentif dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi,dkk (2013:14) menjelaskan “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini karyawan pada PDAM Tirtanadi yang berjumlah 82 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara *Popability sampling* dengan cara *total sampling*. Sehingga total populasi dapat dijadikan sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PDAM Tirtanadi yang berjumlah 82 orang.

Sumber Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data peneliti melakukan metode pengumpulan dengan dengan sumber data primer. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui angket, wawancara dan observasi. Sedangkan data sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer, yang diperoleh dari peraturan-peraturan dan dokumen yang berkaitan dengan hal-hal yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam memperoleh data-data, informasi dan keterangan peneliti melakukannya dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.
2. *Interview*, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan objek penelitian.
3. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif (X₁)

| Pernyataan | <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | R_{tabel} | Validitas |
|------------|---|-------------|-----------|
| Item 1 | 0.612 | 0,2172 | Valid |
| Item 2 | 0.646 | 0,2172 | Valid |
| Item 3 | 0.719 | 0,2172 | Valid |
| Item 4 | 0.579 | 0,2172 | Valid |
| Item 5 | 0.650 | 0,2172 | Valid |
| Item 6 | 0.669 | 0,2172 | Valid |
| Item 7 | 0.596 | 0,2172 | Valid |
| Item 8 | 0.626 | 0,2172 | Valid |

Dari tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk insentif seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=82-2= 80$ dan taraf signifikansi $0,05 = 0,2172$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

| Pernyataan | <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | R_{tabel} | Validitas |
|------------|---|-------------|-----------|
| Item 1 | 0.738 | 0,2172 | Valid |
| Item 2 | 0.524 | 0,2172 | Valid |
| Item 3 | 0.450 | 0,2172 | Valid |
| Item 4 | 0.628 | 0,2172 | Valid |
| Item 5 | 0.699 | 0,2172 | Valid |
| Item 6 | 0.586 | 0,2172 | Valid |
| Item 7 | 0.642 | 0,2172 | Valid |
| Item 8 | 0.678 | 0,2172 | Valid |

Dari tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk gaya kepemimpinan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=82-2= 80$ dan taraf signifikansi $0,05 = 0,2172$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Variabel Semangat Kerja (Y)

| Pernyataan | <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | R_{tabel} | Validitas |
|------------|---|-------------|-----------|
| Item 1 | 0.419 | 0,2146 | Valid |
| Item 2 | 0.541 | 0,2146 | Valid |
| Item 3 | 0.757 | 0,2146 | Valid |
| Item 4 | 0.537 | 0,2146 | Valid |
| Item 5 | 0.670 | 0,2146 | Valid |
| Item 6 | 0.519 | 0,2146 | Valid |
| Item 7 | 0.643 | 0,2146 | Valid |
| Item 8 | 0.622 | 0,2146 | Valid |

Dari tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk semangat kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=82-2= 80$ dan taraf signifikansi $0,05 = 0,2172$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

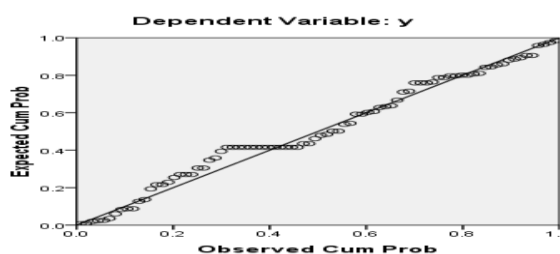
| Variabel | Nilai <i>Cronbach Alpha</i> |
|-------------------|-----------------------------|
| Insentif | 0.876 |
| Gaya Kepemimpinan | 0.866 |
| Semangat Kerja | 0.846 |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

**Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas Data**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpecah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

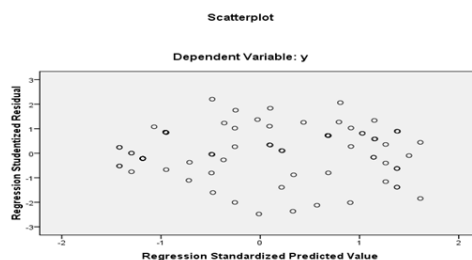
Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 (Constant) | 3.745 | 1.852 | | | 2.022 | .047 | | |
| x1 | .291 | .091 | .307 | | 3.213 | .002 | .294 | 3.400 |
| x2 | .601 | .094 | .614 | | 6.418 | .000 | .294 | 3.400 |

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Analisis Regresi Linier Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 3.745 | 1.852 | | 2.022 | .047 | | |
| | x1 | .291 | .091 | .307 | 3.213 | .002 | .294 | 3.400 |
| | x2 | .601 | .094 | .614 | 6.418 | .000 | .294 | 3.400 |

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 3,745 + 0,291X_1 + 0,601X_2 + e$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 3,745 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan semangat kerja karyawan tetap sebesar 3,745 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel insentif dan gaya kepemimpinan tidak ditingkatkan, maka semangat kerja karyawan masih sebesar 3,745 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,291 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel insentif (X_1) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika insentif mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,291 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,601 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,601 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| | 1 (Constant) | 3.745 | 1.852 | | | | | 2.022 |
| x1 | .291 | .091 | .307 | | 3.213 | .002 | .294 | 3.400 |
| x2 | .601 | .094 | .614 | | 6.418 | .000 | .294 | 3.400 |

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai Signifikansinya untuk variabel insentif (0,002) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,213$ ($n-k=82-3=79$) $>$ t_{tabel} 1,990. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variable insentif. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.
2. Nilai Signifikansinya untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 lebih besar dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 6,418$ ($n-k=82-3=79$) $>$ t_{tabel} 1,990. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 527.208 | 2 | 263.604 | 146.477 | .000 ^b |
| | Residual | 142.170 | 79 | 1.800 | | |
| | Total | 669.378 | 81 | | | |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F $hitung = 146,477 > F_{tabel}$ 3,11 ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($n-k=82-3=79$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .887 ^a | .788 | .782 | 1.34150 |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,887, artinya secara bersama-sama insentif dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.788 (78,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 78,8 % variasi variabel terikat yaitu insentif dan gaya kepemimpinan pada model dapat menjelaskan semangat kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 21,2 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2012) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t (parsial) dimana nilai signifikansi untuk variabel insentif sebesar (0,002) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 3,213 ($n-k=82-3=79$) > t tabel 1,990. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel insentif. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Sehingga hal sebaiknya manajemen PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan harus memberikan insentif secara adil sesuai dengan peraturan yang ada. Jangan sampai pemberian insentif terkesan hanya berdasarkan kedekatan atasan dengan bawahan. Selain itu karyawan yang memang benar berhak mendapatkan insentif sebaiknya harus diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadiah (2009) dan Ivan (2011) yang menyatakan bahwa daya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t (parsial) dimana nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 lebih besar dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 6,418 ($n-k=82-3=79$) > t tabel 1,990. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Sehingga sebaiknya manajemen PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan seorang manajer dalam mengarahkan bawahannya dalam melaksanakan rencana kerja yang telah ditetapkan. Jika hal ini tidak dilakukan maka karyawan akan bekerja dengan semangat kerja yang buruk yang berdampak pada tidak tercapainya tujuan dari PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan menjadi perusahaan unggul yang dapat bersaing dalam memberikan rasa kepuasan kepada setiap pelanggannya.

Pengaruh Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadiah (2009) dan Ivan (2011) serta penelitian Wahyu (2012) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil

uji F (simultan) dimana diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel insentif dan gaya kepemimpinan sebesar 0,000 dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 146,477 > F tabel 3,11 (df1= k-1=3-1=2) sedangkan (df2 = n - k (n-k=82-3=79)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Sehingga sebaiknya PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan harus meningkatkan pemberian insentif dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian insentif secara adil dan transparan serta gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan. Apabila hal ini tidak dilakukan oleh PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan maka dapat dipastikan semangat kerja karyawan akan menurun yang berdampak pada tidak tercapainya segala rencana yang telah ditetapkan oleh manajemen PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan dalam merealisasikan visi dan misinya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap semangat kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan. Sehingga apabila insentif ditingkatkan maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan. Sehingga apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan. Sehingga apabila insentif dan gaya kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan.

Saran

1. Variabel insentif dan gaya kepemimpinan yang ada pada PDAM Tirtanadi Medan sebaiknya terus ditingkatkan, karena kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan.
2. Sebaiknya manajemen PDAM Tirtanadi Medan terus melakukan penelitian selanjutnya dalam mencari bagaimana cara dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Sehingga semangat kerja pegawai yang ada pada PDAM Tirtanadi Medan dapat membuat manajemen mencapai visi dan misi yang ada melalui strategi penerapan perencanaan program kerja yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, Surya. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Marketing Pada PT. Federal International Finance Pekanbaru. Riau: Universitas Riau. Jom FISIP Volume 1 No. 2 - Oktober 2014.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga. 2012.
- Diviani, Gracetiara Mera. Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara). Semarang: Universitas Diponegoro. 2015.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, 2009.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Erlangga. Jakarta. 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. J. Bumi Aksara : Jakarta. 2008.
- *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. J. Bumi Aksara : Jakarta. 2010.
- Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta. 2006.
- Kulyana, Wiwik. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas. Pekt Baru: Universitas Islam Riau. 2010.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi 1. Remaja Rosdakarya : Bandung. 2009.
- Mangkuprawira, Sjafriz. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Bogor: PT. Gramedia. 2009.
- Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju. Bandung. 2010.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2006.
- Nugraha, Gilang dan Astuti, Endang Siti. Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Persero Tbk. Kantor Cabang Utama Madura). Malang: Universitas Brawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 6 No. 2 Desember 2013
- Pangabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya dan penerapannya*. Edisi 1. Bumi Aksara: Jakarta. 2006.
- Putra, Nyoman Tri Purnamayana dan Sudharma, I Nyoman. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Insentif Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Grand Komodo *Tour & Travel*. Bali. Universitas Undayana. 2010.
- Rusiadi, et al. Metode Penelitian. Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep. Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews. Amos dan Lisrel. Cetakan Pertama. Medan: USU Press. 2013.
- Situmorang, Syaprizal Helmi Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis. Edisi Dua. Medan : USu Pers. 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung. 2006.
- Supranto. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.. 2006.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity

- Assessment (Performance, Motivation, and Job Training) using Profile Matching. *International Journal of Economics and Management Studies*, 3(6), 73–77.
- Lubis, A. I. F., Siahaan, A. P. U., Nasution, D. P., Novalina, A., Rusiadi, Sembiring, R., ... Winaro, F. (2018). Strategy for Improving Science and Welfare through Community Empowerment Technology. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1036–1046.
- Purba, W. S., Perangin-angin, N., Lismawati, Siahaan, A. P. U., Rusiadi, Lubis, A. I. F., ... Riyadh, M. I. (2018). Relationships Among Knowledge, Attitude And Behavioral Intention of Waste Management Technology. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 792–798.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73–79.
- Rusiadi, & Novalina, A. (2018). Monetary Policy Transmission: Does Maintain the Price and Poverty Stability is Effective? *Jejak Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan*, 11(102), 78–82.
- Rusiadi, R., Novalina, A., Khairani, P., & Utama Siahaan, A. P. (2016). Indonesia Macro Economy Stability Pattern Prediction (Mundell-Flamming Model). *IOSR Journal of Economics and Finance*, 07(05), 16–23. <https://doi.org/10.9790/5933-0705021623>
- Sanusi, A., Rusiadi, Novalina, A., Rangkuti, D. M., Nasution, L. N., Hasibuan, A. F. H., & Nasution, D. P. (2018). GCG SIMULTANEITY EFFECTS, PROFIT MANAGEMENT AND VALUE OF INDONESIAN RETAIL COMPANIES. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(7), 1506–1518.
- Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. (2017). Effect of Fiscal Independence and Local Revenue Against Human Development Index. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(7), 62–65.
- Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. P. U. (2018). Financial Distress Analysis on Indonesia Stock Exchange Companies. *International Journal For Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 4(3), 73–74.
- Supiyandi, Perangin-angin, M. I., Lubis, A. H., Ikhwan, A., Mesran, & Siahaan, A. P. U. (2017). Association Rules Analysis on FP-Growth Method in Predicting Sales. *International Journal of Recent Trends in Engineering & Research*, 3(10), 58–65.
- Suroso, S., Rusiadi, Purba, R. B., Siahaan, A. P. U., Sari, A. K., Novalina, A., & Lubis, A. I. F. (2018). Autoregression Vector Prediction on Banking Stock Return using CAPM Model Approach and Multi-Factor APT. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1093–1103.