

PENGARUH UPAH TERHADAP SEMANGAT KERJA SUPIR DI PT. NUSANTARA BALAWAN LOGISTIK CABANG PELALAWAN KERINCI

Husni Fuaddi^{1*}, Tahan Theo Simbolon²

^{1,2}Institut Agama Islam Edi Haryono Madani, Kandis, Riau, Indonesia

Email: husnifuaddi@institut-ehmri.ac.id

ABSTRACT

The objectives to be obtained in this study are 1) To determine the effect of wages on the morale of drivers at PT. Nusantara Balawan Logistics Pelalawan Kerinci Branch. 2) To determine the effect of incentives on the morale of drivers at PT. Nusantara Balawan Logistics, Pelalawan Kerinci Branch and 3) To determine the effect of wages and incentives together on the morale of drivers at PT. Nusantara Balawan Logistics Pelalawan Kerinci Branch. This research was conducted on all employees at PT. Nusantara Balawan Logistics, Pelalawan Kerinci Branch, totaling 30 people. Considering that the population is large, the sampling technique is when the entire population is used as a sample and is also known as a census, if the total population is less than 100 people, then the total sample is taken as a whole. In this study, 30 drivers will be the sample. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the research that has been done, it is concluded that the calculated F value is 15,860 greater than F_{table} which is 3.34 with a probability of 0.000 less than 0.05 and the obtained value of $F_{count} > F_{table}$ is obtained by looking at table F using a 95% confidence level, $\alpha = 5\%$, the value of $df_1 = k - 1 (3 - 1) = 2$, and $df_2 = (n - k) = 30 - 2 = 28$. Then the value of F_{table} is 3.34. Thus the value of $F_{count} > F_{table}$ ($15,860 > 3.34$) is obtained. Based on the hypothesis testing criteria, H_0 is rejected and H_a is accepted, that is, together the independent variables have a significant effect on the dependent variable. The wage and incentive variables together have a significant effect on employee morale at PT. Archipelago Balawan Logistics Pelalawan Kerinci.

Keywords: Influence, Wages, Work Spirit, Drivers, Pelalawan, Kerinci.

ABSTRAK

Tujuan yang ingin diperoleh pada penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap semangat kerja supir di PT. Nusantara Balawan Logistik Cabang Pelalawan Kerinci. 2) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap semangat kerja supir di PT. Nusantara Balawan Logistik Cabang Pelalawan Kerinci dan 3) Untuk mengetahui pengaruh upah dan insentif secara bersama-sama terhadap semangat kerja supir di PT. Nusantara Balawan Logistik Cabang Pelalawan Kerinci. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang ada pada PT. Nusantara Balawan Logistik Cabang Pelalawan Kerinci yang berjumlah 30 orang. Mengingat populasinya besar, teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Pada penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah 30 orang supir. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa Nilai F hitung adalah 15.860 lebih besar dari F_{tabel} adalah 3,34 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, nilai $df_1 = k - 1 (3 - 1) = 2$, dan $df_2 = (n - k) = 30 - 2 = 28$. Maka nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,34. Dengan demikian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15.860 > 3,34$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan

terhadap variabel terikat. Variabel upah dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Nusantara Balawan Logistik Pelalawan Kerinci.

Kata Kunci: Pengaruh, Upah, Semangat Kerja, Supir, Pelalawan, Kerinci.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam organisasi, karena manusia adalah sumber daya yang melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, begitu juga didalam perusahaan, karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan dan oprasional perusahaan (Rahman, 2020). Oleh sebab itu karyawan harus mendapat perhatian yang lebih serius karena karyawan memiliki pikiran, perasaan dan prilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Suatu perusahaan yang berhasil ditandai dengan terciptanya keberhasilan dalam memproduksi produk maupun jasa, keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh hasil kerja karyawan diperusahaan tersebut (Hasibuan, 2016). Perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas dan semangat kerja yang tinggi, karena karyawan memegang peran yang sangat penting dalam kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja dapat juga diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan kegairahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif, membangkitkan semangat kerja ini adalah suatu usaha untuk dapat menimbulkan hasil kerja yang lebih tinggi (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Oleh karena itu sudah selayaknya apabila perusahaan akan selalu berusaha agar karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Menurut Nitisemito (2001) semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Apabila perusahaan tidak dapat meningkatkan semangat kerja, maka perusahaan tersebut akan banyak mengalami masalah. Oleh karenanya, untuk dapat mengatur, mengkoordinasi serta menggerakkan karyawan agar selalu bersemangat dalam bekerja perlu perhatian khusus dari perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Semangat kerja juga dapat menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Winario et al., 2023). Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab (Rusdyanti & Kusumayadi, 2023). Faktor semangat kerja harus diketahui oleh pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi suatu perusahaan, semangat kerja dapat mempengaruhi produktifitas dan potensi kerja karyawan. PT. Nusantara Balawan Logistik (NBL) sebuah perusahaan yg bergerak dibidang transpotrasi angkutan barang yang berpusat di Jalan Yos Sudarso Komplek Mulia Residence No 22 Medan. PT Nusantara Balawan logistic melakukan hubungan kerja dengan beberapa perusahaan di Sumatra dalam hal angkutan barang,diantaranya perusahaan kertas di pelalawan kerinci RAPP. dalam hal kerja sama terebut PT Nusantara Balawan Logistk membuka kantor di pelalawan di kerinci.

Tabel 1. Total Unit yang bekerja bidang Transportasi PT Nusantara Balawan LogistikCabang Pelalawan Kerinci

No	Jenis Barang	Rute	Jumlah Unit	Jumlah Supir
1	Paper	Mill Rapp-Butan	9	12 org
2	Cangkang	T. kuantan-Rapp	8	9 org
3	Pulp	Porsea-Rapp	9	9 org
Jumlah			26	30

Sumber: PT Nusantara Balawan Logistik Cabang Pelalawan Kerinci, 2022

PT Nusantara Balawan Logistic memiliki jumlah truk 26 unit dengan jumlah karyawan (supir) 30 orang dimana tuk tersebut bekerja pada perusahaan Rapp untuk mengangkut barang berupa container dari mill rapp – buatan port dan mengangkat pulp (bubur kertas) dari porsea ke mill rapp juga mengangkut cangkang dari pabrik kelapa sawit yang berada di sekitar mill Rap.

Dalam melakukan pekerjaan tersebut PT Nusantara Balawan Logistik memberikan upah pada supir yang bekerja dengan sebuah sistim upah borong yang dihitung berdasarkan trip dimana dalam satu trip supir diberi upah. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 1.2. Data Upah Dengan Sistem Borongan di PT Nusantara Balawan Logistik Cabang Pelalawan Kerinci

N o	Jenis Barang	Rute	Total Upah Borong/ Trip	Uang BBM/ Trip	Gaji/ Trip	Uang Makan / Trip	Biaya Perjalanan/ Trip	Target Trip/ Hari
1	Paper	Mill Rapp-Butan	Rp. 725.000	Rp. 370.000	Rp. 100.000	Rp.100.000	155.000	2
2	Cangkang	T. kuantan-Rapp	Rp. 3.300.000	Rp. 2.300.000	Rp. 600.000	Rp. 200.000	200.000	2
3	Pulp	Porsea-Rapp	Rp. 7.700.000	Rp.4.000.000,	Rp. 1.500.000	Rp.1.000.000	1.200.000	6

Sumber: PT Nusantara Balawan Logistik Cabang Pelalawan Kerinci, 2022

Berdasarkan tabel 1 rata rata jumlah trip yang dapat di lakukan supir berkisar 30-40 trip/bulannya dengan demikian rata rata upah yang diterima supir satu tahun terahir berkisar Rp 3000.000-Rp 5000.0000/ bulannya dengan demikian target yang diberikan tidak tercapai. Pada kenyataanya target tri pengangkutan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, baik dari jenis barang, cangkang dan paper. Terutama pada pengangkutan paper kerinci buata target yang di tetapkan oleh PT nusantara balawan logistik adalah sebanyak 60 trip/unit/ bulannya sementara pada tahun kerja 2021 pencapaian target yang ditentukan mayoritas unit tidak menendapat target nimum.

Tabel 2. Pencapaian Target Angkutan Tahun 2017 – 2022

NO	Tahun	Target Tonase Angkutan (Ton)	Realisasi Tonase Angkutan (Ton)	Persentase (%)
1	2017	8000	6512	81.4
2	2018	7500	6217	82.9
3	2019	7500	6124	81.7
4	2020	7500	6025	80.3
5	2021	7000	5650	80.7
6	2022	7000	5187	74.1
Rata rata		7416.7	5952.5	80.2

Sumber: PT. Nusantara Balawan Logistik Cabang Pelalawan Kerinci, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat jelas pencapaian target angkutan cenderung berfluktuasi dan menurun. Dari table tersebut persentasi pencapaian target lebih banyak unit unit yag tidak mencapai target bahkan hanya mencapai 74.1% sampai 82.9% pencapaian dalam pertahun kerja sehingga ini akan berakibat buruk terhadap pendapatan perusahaan bila persoalan ini tidak dicari solusi penyelesaian nya sehingga dianggap penting untuk meninjau

kembali besaran insentif yang akan diberikan kembali untuk meningkatkan semangat kerja dari supir sehingga mencapai target yang sudah ditentukan oleh manajemen.

Tabel 3 Besaran Insentif Berdasarkan Jumlah Trip PT Nusantara Balawan Logistik

Jenis Pekerjaan	Traget Trip/ Bulan	Besar Bonus Berdasarkan Trip/ Bulan						
		4	12	60	65	70	75	80
Paper Krci-Buatan	60 TRIP			250.000	500.000	750.000	1.000.000	1.250.000
Cangkang	12 trip		500.000					
Pulp Porsea-Rapp	4 trip	500.000						

Sumber: PT Nusantara Balawan Logistik Cabang Pelalawan Kerinci,Thn 2023

Dari Tabel 3 di atas kita bisa kita melihat besaran insentif yang diberikan oleh PT Nusantara Balawan Logistik sesuai dengan jenis pekerjaan yang di lakukan oleh supir dalam satu bulan kerja hal menurut pendapat sebagian besar supir mereka menginginkan perlunya dilakukan evaluasi terhadap jumlah insentif yang harus diberikan kepada pekerja (supir)

Faktor insentif tentunya merupakan faktor yang mempengaruhi kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Sriwahyuni et al., 2019). Isentif merupakan hal yang dapat memacu semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan (Sarwoto, 2014). Ketepatan dan kelancaran dalam pemberian insentif tentunya juga harus diperhatikan, karena jika insentif yang tidak lancar atau tidak sesuai yang telah diterapkan perusahaan maka hal tersebut akan membuat semangat kerja karyawan akan menurun.

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Sedangkan menurut peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut: Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya. Selain itu upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja.

Menurut Ardian (2019) insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, semakin tinggi pula insentif yang diterima. Menurut Sinaga (2020) insentif dibagi atas dua bagian yaitu insentif material dan insentif non material. Insentif material adalah insentif yang diberikan dalam bentuk uang seperti pemberian bonus, pemberian jaminan sosial, dan pemberian uang. Sedangkan insentif non material yang diberikan perusahaan yaitu berupa pengakuan mendapat gelar (*title*), mendapat penghargaan, dan mendapat perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

PT. Nusantara Balawan Logistik Di Pelalawan Kerinci secara garis besar memiliki sejumlah karyawan yang menunjang kegiatan perusahaan terutama dibagian service alat berat, pengerboran minyak bumi, maupun transportasi. Karyawan merupakan peran yang sangat penting dalam mengerjakan suatu proyek. Dalam hal ini, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, jika suatu kebutuhan karyawan diperhatikan maka secara otomatis semangat kerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika

kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan rendah. Kejadian didalam perusahaan ada kaitannya dengan semangat kerja karyawan.

Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, jika suatu kebutuhan karyawan diperhatikan maka secara otomatis semangat kerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan rendah. Agar terhindar dari turunnya semangat kerja karyawan, maka perusahaan harus mengambil kebijakan, baik kebijakan untuk perusahaan dan kebijakan untuk karyawan. Selain itu kejadian yang terjadi didalam perusahaan ada kaitannya dengan semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan juga dapat kita lihat dari absensi di suatu perusahaan. Pada tabel berikut dapat kita lihat absensi karyawan yang ada pada PT. Nusantara Balawan Logistik Di Pelalawan Kerinci.

Tabel 4. Absensi Karyawan PT. Nusantara Balawan Logistik Cabang Pelalawan Kerinci 2017-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Hadir	Persentase (%)	Karyawan Tidak Hadir	Persentase (%)
2017	30	24	80.0	4	13.3
2018	30	26	86.7	6	20.0
2019	30	23	76.7	5	16.7
2020	30	27	90.0	5	16.7
2021	30	24	80.0	6	20.0

Sumber: PT. Nusantara Balawan Logistik Di Pelalawan Kerinci, 2023

Dari beberapa Tabel di atas menunjukkan tingkat kehadiran masih rendah, dan pencapaian target trip yang belum maksimal terutama bisa kita lihat pada tahun 2018 jumlah karyawan yang tidak hadir mencapai 20%. Dan karyawan yang hadir mencapai 26 karyawan dari 30 karyawan. Dibandingkan dengan tahun sebelum 2017. Tahun 2021 mengalami peningkatan lagi terhadap karyawan yang tidak hadir yakni sebesar 20%. Hal ini menggambarkan tingkat semangat kerja karyawan masih rendah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Supir di PT. Nusantara Balawan Logistik Di Pelalawan Kerinci.”

LITERATUR REVIEW

UPAH

Pengertian Upah

Upah merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seorang. Tenaga kerja, namun meningkatkan kebutuhan utama yang ingin terpuaskan dari mereka adalah memang mendapatkan upah untuk hidup mereka, upah tidak dapat berfungsi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dengan memberikan kepuasan kerja dari penghasilan (Dido, 2015). Menurut Edwin B. Lippo (dalam Novitasari, 2016) menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Sedangkan menurut peraturan Pemerintah No. 8 tahun 2013 tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut: Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya. Selain itu menurut Justine T. Sirait (dalam Novitasari, 2016), Upah berfungsi sebagai

keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja.

Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. (Heidjrahman dalam Astuti, 2017). Ada beberapa pendapat atau defisi yang berkaitan dengan upah, antara lain (Khoiriyah, 2009):

1. Dalam undang- undang kecelakaan tahun 1974 No. 33 pasal 7 ayat a dan b, yang dimaksud upah adalah :
 - a. Tiap pembayaran berupa uang yang di terima oleh buruh sebagai ganti bekerja.
 - b. Perumusan, makan dan bahan makan serta pakaian dan perumahan yang nilainya di taksir menurut umum ditempat itu.
2. Upah adalah harga yang harus dibayarkan untuk mereka yang menyelenggarakan jasa- jasa yang biasanya dibayarkan per jam, perhari, per minggu , dalam ilmu ekonomi semua jenis kompensansi untuk jasa- jasa merupakan wages.
3. Upah diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk secara tunai.

Berbagai definisi di atas meskipun berbeda - beda artinya tetapi mempunyai maksud yang sama, yang dapat diambil kesimpulan bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan oleh seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaannya.

Indikator- indikator Upah

Indikator upah (As'ad, 2016) antara lain :

1. Sistem pengupahan
Sistem pengupahan pada dasarnya ada 3 yaitu upah system waktu, upah system hasil dan upah sitem borongan. Dalam sistem waktu, besarnya upah ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya. Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual oleh pekerja. Biasanya di lembaga keuangan syariah karyawan yang dikenakan model sistem upah seperti ini adalah bagian marketing, di mana ditentukan oleh berapa banyak nasabah penabung yang mampu ia tarik atau berapa banyak pembiayaan yang mampu disalurkan. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa berdasarkan atas volume pekerja dan lama mengerjakannya.
2. Sistem upah menurut produksi
Sistem upah ini didasarkan pada kemampuan dari masing- masing karyawan dalam berprestasi serta memberikan kesempatan pada karyawan yang mempunyai kemampuan kerja untuk meningkatkan produktifitas kerjanya.
3. Sistem upah menurut senioritas.
Pemberian upah diberikan kepada seseorang karyawan yang sudah menguasai bidang pekerjaannya cukup lama, sehingga bisa mendapat upah lebih dari pada yang dibawahnya.
4. Sistem upah menurut kebutuhan
Sistem upah ini berusaha menyesuaikan dengan besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Sitem upah ini berdasar pada suatu anggapan bahwa apabila kebutuhan karyawan dan keluarganya terpenuhi, maka diharapkan karyawan tersebut dapat mencurahkan tenaga dan pikirannya pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tetapi sebenarnya anggapan ini kurang benar. Hal ini disebabkan kebutuhan seseorang sangat

relatif dan bervariasi dan kemampuan perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan tersebut sangat terbatas, sehingga sistem upah minimupun belum tentu dapat menjamin meningkatnya produktivitas karyawan.

Syarat dan Dasar Penentuan Upah

Syarat-syarat bagi suatu rencana dan sistem upah yang baik menurut Nitisemito (2001), antara lain:

1. Adil bagi pekerja dan pemimpin perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi karyawan.
2. Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
3. Selain upah dasar perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh karyawan.
4. Sistem upah itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya.

Menurut Desesser (Koiriyah, 2019) terdapat 3 (tiga) dasar penentuan upah antara lain :

1. Kompensansi berdasarkan waktu
Pada umumnya karyawan diberi upah atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaannya. Contohnya karyawan pabrik atau buruh bisa sanya atas dasar upah menurut jam atau harian hal ini sering disebut kerja harian, sedangkan karyawan yang digaji yaitu manajer profesional dan administrasi memperoleh upah atas dasar seperangkat periode waktu, biasanya dalam mingguan atau bulanan.
2. Upah borongan
Berkaitan dengan kompensansi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.
3. Lint staf kompensansi
Departemen personalia dan supervisor memiliki peranan penting dalam proses kompensansi perusahaan yaitu dengan menyusun kebijaksanaan kompensansi, melaksanakan survei upah, melaksanakan proses evaluasi kerja, memiliki paket kesejahteraan karyawan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat besar kecilnya upah. Menurut (Flippo, 2014) antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam tenaga kerja tetapi tidak bisa di pungkiri bahwa hukum permintaan dan penawaran tetap mempengaruhi upah, apabila satu pekerjaan membutuhkan ketrampilan (*skill*) yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka tingkat upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan penawaran tenaga kerjanya cukup tinggi maka upah cenderung menurun.
2. Organisasi Buruh
Ada tidaknya organisasi buruh, akan berpengaruh terbentuknya tingkat andai kata serikat buruh yang kuat, demikian sebaliknya.
3. Kemampuan untuk Membayar
Meskipun serikat buruh menuntut tingkat upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan suatu komponen biaya produksi dan akhirnya akan mempengaruhi keuntungan.
4. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan jasa atas prestasi tenaga kerja, semakin tinggi prestasinya, seharusnya semakin besar pula upah yang akan di terima, prestasi kerja dapat di tunjukkan dengan produktivitas kerja.

5. Biaya Hidup

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat upah dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan adalah biaya hidup. Biaya hidup didaerah kota besar dengan daerah pinggiran karena tingkat biaya hidupnya cukup berbeda, apabila semakin tinggi biaya hidupnya maka tingkat upahnya juga semakin besar.

6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan upah minimum regional merupakan batas dari tingkat upah yang harus dapat dipenuhi oleh semua perusahaan dalam memberikan upahnya kepada karyawan.

7. Keadilan dan Kelayakan Upah

Didalam memberikan upah kita harus selalu memperhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi rata, tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Disamping masalah keadilan maka dalam sistem pengupahan perlu memperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan sistem pengupahan dapat dilihat dengan membandingkan sistem pengupahan perusahaan lain.

Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Hasibuan, 2016). Semangat kerja seseorang bergantung pada apa yang akan didapatkannya, misalnya untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dengan bekerja agar mendapatkan uang. Selain itu, pemberian upah, insentif dan jaminan sosial dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Yulianta (dalam Novitasari, 2016) mengungkapkan bahwa semangat kerja pegawai dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya komunikasi yang baik diharapkan hubungan antara atasan dan bawahan terjalin secara seimbang, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan dengan penuh semangat.

Dari pengertian – pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang dapat menimbulkan semangat atau kegairahan kerja seseorang guna meningkatkan prestasi kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

- a. Kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu semangat kerja dan kegairahan kerja sulit untuk dipisahkan sehingga orang senang menggunakan istilah semangat kerja. Berdasarkan atas beberapa definisi yang telah dikeukakan oleh penulis, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada umumnya semangat kerja tersebut merupakan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan lebih baik. Menurut Tohardi (2012) ada beberapa alasan yang berkenaan dengan pentingnya semangat kerja bagi perusahaan, yaitu:
2. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat sebelum waktu yang telah ditentukan.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi atau malas bekerja.

4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat karyawan akan betah bekerja. Dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut berpindah tempat yang lain.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan. Dengan mempunyai semangat kerja yang tinggi kecenderungan karyawan akan bekerja lebih hati-hati. Sehingga selalu sesuai prosedur pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut.

Indikasi turunnya semangat kerja karyawan penting sekali untuk diketahui oleh perusahaan atau atasan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini dapat mengetahui penyebab dan sebab – sebab turunnya semangat kerja dan kegairahan kerja. Adapun indikator yang merupakan kecenderungan umum terhadap turun / rendahnya semangat kerja karyawan menurut Nitisemito (2001) adalah sebagai berikut :

1. Turun / rendahnya Produktivitas
Turunnya produktivitas kerja dapat diukur atau dibandingkan dari waktu yang sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja, berarti dalam perusahaan terjadi penurunan semangat kerja dan kegairahan kerja.
2. Tingakt absensi yang tinggi atau naik
Apabila semangat kerja turun, maka otomatis karyawan akan sering absen untuk datang bekerja dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang di kerjakan.
3. Tingkat perpindahan (*Labour Turn Over*) karyawan yang tinggi.
Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi adalah disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut.
4. Kegelisahan dimana – mana
Dapat berwujud dalam bentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal yang berhubungan dengan ketidaktenangan dalam bekerja.
5. Tuntutan yang sering terjadi
Yaitu diakibatkan karena ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebeanian untuk menuntut.
6. Pemogokan
Indikasi yang kuat tentang turunnya semangat kerja adalah pemogokan. Karena perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dn sebagainya.

Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Turunnya semangat dan kegairahan dalam bekerja tentunya ada hal yang tidak terpenuhi dari harapan sebelumnya yang ada pada karyawan tersebut. Menurut Nitisemito (2001) ada beberapa faktor yang meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rihani
- c. Perlu menciptakan suasana santai / rileks
- d. Mendapatkan perhatian
- e. Menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya
- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih maju
- g. Merasa aman untuk menghadapi masa depan yang perlu diperhatikan
- h. Karyawan mempunyai usaha yang loyalitas
- i. Sekali – kali karyawan diajak untuk bermusyawarah
- j. Pemberian insentif yang terarah
- k. Dan mendapatkan fasilitas yang menyenangkan

Indikator Semangat Kerja

Adapun indikator-indikator semangat kerja pegawai menurut Nitisemito (2001) adalah sebagai berikut :

1. Absensi
Tingkat kehadiran dalam bekerja, tingkat absensi yang tinggi dapat menurunkan produktivitas, dengan absen pekerjaan jadi tertunda.
2. Kualitas
Dengan menggunakan ukuran ketelitian, kelengkapan, ketepatan dan karapihan.
3. Disiplin
Menggunakan ukuran kepatuhan pada sistem prosedur, peraturan, dan ketentuan yang berlaku.
4. Kreativitas Pegawai
Dalam mengerjakan tugas dengan menggunakan ukuran kontribusi gagasan dan tindakan serta metode dalam pengerjaan tugas.
5. Sikap dan Minat Kerja
Menggunakan ukuran berminat dan bangga serta menghargai pekerjaan yang dijalankan.
Seperti yang diungkap Nitisemito (2001) bahwa pada prinsipnya turunnya semangat kerja adalah disebabkan karena ketidakpuasan karyawan. Dengan demikian ketidakpuasan yang dirasakan tersebut akan menimbulkan semangat kerja yang menurun.

METODE

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang ada pada PT. Nusantara Balawan Logistik Cabang Pelalawan Kerinci yang berjumlah 30 orang. Mengingat populasinya besar, teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Pada penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah 30 orang supir. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Nilai r hitung ($df = n-1, = 30-1=29$ dan $\alpha=0,05$, maka r tabel = 0,355 Untuk r hitung dapat Metode *Corrected Item-Total Correlation*, Berikut adalah hasil uji validitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas tiap Variabel

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
Upah (X1)	Pernyataan Upah yang ke_1	0.511	0,355	Valid
	Pernyataan Upah yang ke_2	0.550	0,355	Valid
	Pernyataan Upah yang ke_3	0.565	0,355	Valid
	Pernyataan Upah yang ke_4	0.443	0,355	Valid
Semangat kerja (Y)	Pernyataan Semangat kerja yang ke_1	0.593	0,355	Valid
	Pernyataan Semangat kerja yang ke_2	0.802	0,355	Valid
	Pernyataan Semangat kerja yang ke_3	0.417	0,355	Valid
	Pernyataan Semangat kerja yang ke_4	0.438	0,355	Valid
	Pernyataan Semangat kerja yang ke_5	0.556	0,355	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua nilai r hitung untuk pernyataan variabel bebas dan terikat memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,355). Maka dapat

disimpulkan bahwa data sudah valid atau seluruh jawaban responden dalam hal ini karyawan sudah sesuai. Jawaban yang memiliki nilai tertinggi untuk variabel semangat kerja (Y) adalah item nomor 2, yaitu sebesar 0,802.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Upah (X1)	0,716	0,60	Reliabel/Handal
2	Semangat kerja (Y)	0,774	0,60	Reliabel/Handal

Sumber : Data olahan , 2023

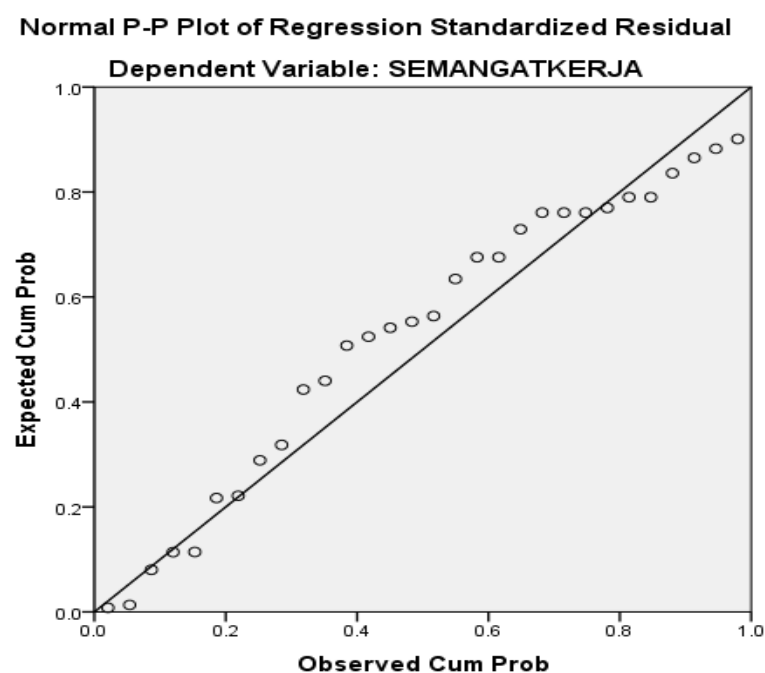
Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sudah handal atau jawaban sudah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk variabel yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 adalah variabel insentif (X2) yaitu sebesar 0,852.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi asumsi-asumsi regresi agar nilai estimasi tidak bias. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi Uji Normalitas Data, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Multikolinearitas.

Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah ingin menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji *P-Plot Regession*. Berikut adalah hasil *Normal P – Plot of Regresson Standardized Residual*:

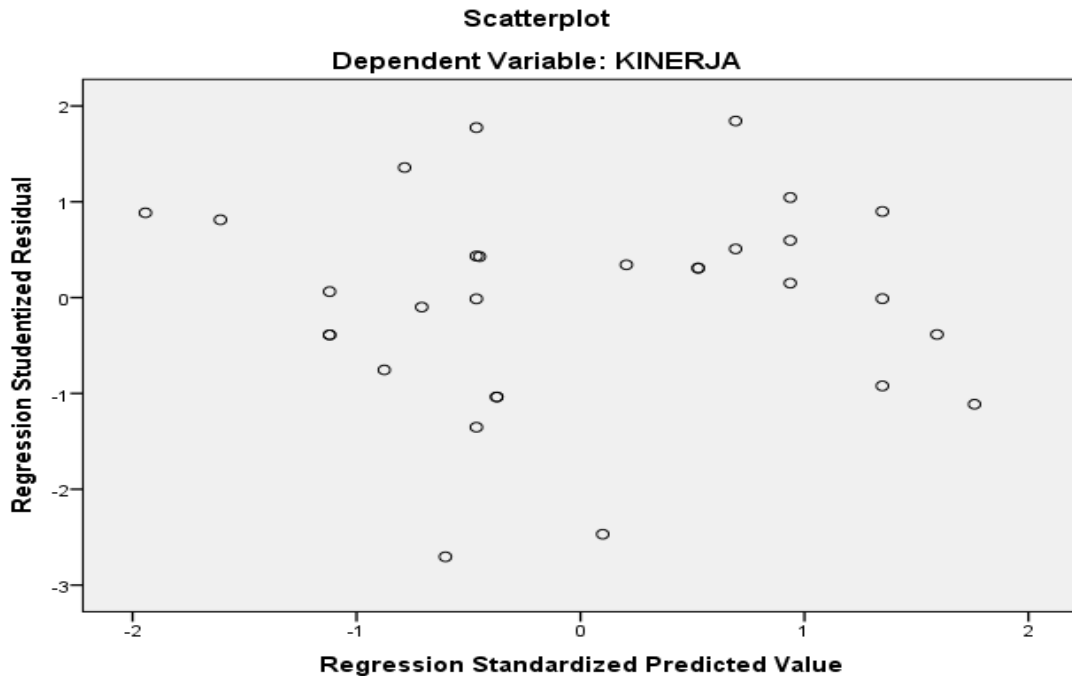


Gambar 1 Pendekatan Grafik Normalitas

Pada Gambar 4.2 tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikut arah garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedestisitas

Prinsip pengujian Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah adanya gangguan yang ada pada suatu penelitian. Metode untuk menguji penelitian untuk mencari keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode grafik dan statistik, yang menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *Scatter Plot* dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut :



Gambar 2. Pendekatan grafik Heteroskedastisitas

Dari hasil Uji Heteroskedastisitas di atas grafik *ScatterPlot* yang disajikan pada Gambar 4.2, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dasar untuk melihat suatu model yang tidakterkena multikolinearitas adalah dengan melihat besar *Variance Inflation Factor*.(VIF) dan tingkat *Tolerance*. Jika $VIF > 5$ dan $Tolerance < 0,1$, maka terkena multikolinearitas, tetapi jika $VIF < 5$ dan $Tolerance > 0,1$, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam penelitian ini. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.314	2.585		1.669	.107		
1 UPAH	.327	.133	.340	2.458	.021	.889	1.125

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 4.9, disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terlihat adanya gejala multikolonearitas antar variabel independen. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai $VIF < 5$ dan $Tolerance > 0,1$ dari semua variabel bebas, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonearitas, yaitu tidak terjadi hubungan antar variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.806	.792	1.253	2.329

a. Predictors: (Constant), Insentif, Upah

b. Dependent Variable: SEMANGAT

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10, Dari hasil output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2.329. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 30, serta k = 2 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,284 dan dU sebesar 1,567 (lihat lampiran). Karena nilai DW (2.329) berada pada daerah antara dL dan (4-dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari upah (X_1), insentif (X_2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu semangat kerja karyawan. Nilai koefisien regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.314	2.585		1.669	.107		
UPAH	.327	.133	.340	2.458	.021	.889	1.125
INSENTIF	.306	.077	.548	3.960	.000	.889	1.125

a. Dependent Variable: SEMANGATKERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.11 dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.314 + 0.327X_1 + 0.306X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 4.314 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel upah (X_1), adalah 0, maka semangat kerja karyawan sebesar 4.314 satuan.
- Koefisien b_1 (X_1) = 0.327 ini menunjukkan bahwa variabel upah (X_1) berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja karyawan, atau dengan kata lain jika variabel upah meningkat sebesar satu satuan, maka semangat kerja karyawan pada PT. Nusantara Balawan Logistik Pelalawan Kerinci akan meningkat sebesar 0.327 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengujian Hipotesis Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	66.642	2	33.321	15.860	.000 ^b
Residual	56.724	27	2.101		
Total	123.367	29			

a. Dependent Variable: SEMANGATKERJA

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, UPAH

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan variabel upah dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Nusantara Balawan Logistik Pelalawan Kerinci. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F_{hitung} adalah 14.860 lebih besar dari F_{tabel} adalah 3,34 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, nilai $df_1 = k - 1 (3 - 1) = 2$, dan $df_2 = (n - k) = 30 - 2 = 28$. Maka nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,34. Dengan demikian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.860 > 3,34$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 9. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.314	2.585		1.669	.107		
UPAH	.327	.133	.340	2.458	.021	.889	1.125

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

1. Upah (X_1)

Variabel upah memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.458 sedangkan nilai t_{tabel} 1.701. Dengan demikian nilai t_{hitung} ($2.458 > t_{tabel}$ (1.701) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,021 < 0,04$. Hal ini menunjukkan bahwa upah (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Nusantara Balawan Logistik Pelalawan Kerinci artinya upah semakin baik maka akan berdampak pada semangat kerja karyawan.

2. Insentif (X_2)

Variabel insentif memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.960 sedangkan nilai t_{tabel} 1.701. Dengan demikian nilai t_{hitung} ($3.960 > t_{tabel}$ (1.701) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,04$. Maka insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Nusantara Balawan Logistik Pelalawan Kerinci artinya semakin baik insentif yang diberikan pada karyawan maka akan meningkatkan pula semangat kerjanya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				
1	.735 ^a	.540	.506	1.449

A. Predictors: (Constant), Upah

B. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS(2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan nilai R_Square sebesar 0,540 berarti 54% variabel semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel upah dan insentif. Sedangkan 46% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel upah dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Nusantara Balawan Logistik Pelalawan Kerinci. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F_{hitung} adalah 14.860 lebih besar dari F_{tabel} adalah 3,34 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, nilai $df_1 = k - 1 (3 - 1) = 2$, dan $df_2 = (n - k) = 30 - 2 = 28$. Maka nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,34. Dengan demikian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.860 > 3,34$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari, D.R. (2016) Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa upah tenaga kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Variable upah, insentif dan jaminan sosial berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,04$.

Sulistiyo, P (2001) hasil penelitiannya Terdapat pengaruh positif dan significant upah dan upah insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT, Harrison an Gil-Java Semarang. Karisma, R.Z (2018) Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga secara simultan upah, insentif, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Analisis regresi menunjukkan bahwa upah, insentif dan motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 27,7% semangat kerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dipengaruhi oleh upah, insentif dan motivasi. Sedangkan sisanya 72,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan beberapa pendapat atau hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa upah dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya bahwa apabila upah dan insentif yang diberikan pada karyawan sesuai dengan harapannya maka akan mendukung tercapainya semangat kerja karyawan yang tinggi.

SIMPULAN

Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah Variabel upah memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.458 sedangkan nilai t_{tabel} 1.701. Dengan demikian nilai t_{hitung} ($2.458 > t_{tabel}$ (1.701)) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa upah (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada

PT. Nusantara Balawan Logistik Pelalawan Kerinci artinya upah semakin baik maka akan berdampak pada semangat kerja karyawan.

REFERENSI

- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab: Noni Ardian. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik (Jepa)*, 4(2), 119–132.
- Dido, H. (2015). *Hubungan Upah/Gaji Dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Lembaga Sosial Medan Plus*. Universitas Medan Area.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam Belas*. Pt Bumi Aksara.
- Khoiriyah, L. (2009). *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia* Jakarta: Ghalia Indonesia. *Nitisemito, Alex S.*
- Rahman, Y. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23.
- Rusdyanti, A., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima. *Sharing: Journal Of Islamic Economics Management And Business*, 2(2), 75–85.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132–144.
- Sriwahyuni, A. E., Yahanan, Y., & Fuaddi, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Rotte Bakery Pekanbaru): Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Rotte Bakery Pekanbaru). *Al-Amwal*, 8(2), 141–156.
- Winario, M., Dianti, R., Zakir, M., & Assyifa, Z. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Kandis. *Money: Journal Of Financial And Islamic Banking*, 1(2), 91–97.