



Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CU. Dosnitahi Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah

¹ Setianus Gulo, ² Yenni Sofiana Tambunan

^{1,2} STIE Al-Wasliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
motivasi,
insentif,
semangat kerja

Keywords:
motivation,
incentives,
work spirit

Email :
setianusgulo04@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif terhadap semangat kerja karyawan pada CU. Dosnitahi Pinangsori. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif CU. Dosnitahi Pinangsori yang berjumlah 66 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Insentif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Secara simultan, motivasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan secara optimal.

This study aims to determine the effect of motivation and incentives on employee work spirit at CU. Dosnitahi Pinangsori. This research uses a quantitative method with a descriptive correlational approach. The population consists of all active employees of CU. Dosnitahi Pinangsori totaling 66 people, and the sampling technique used is a census method. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The results show that partially, motivation has a positive and significant effect on employee work spirit with a significance value of $0.000 < 0.05$. Incentives also have a positive and significant effect on employee work spirit with a significance value of $0.026 < 0.05$. Simultaneously, motivation and incentives have a positive and significant effect on employee work spirit with a significance value of $0.009 < 0.05$. These findings indicate that improving motivation and providing appropriate incentives can effectively enhance employee work spirit.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu entitas usaha yang menjalankan kegiatan ekonomi secara teratur dengan tujuan memperoleh keuntungan serta memenuhi kebutuhan masyarakat, baik dalam bentuk barang maupun jasa. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan memerlukan berbagai faktor produksi, salah satunya adalah modal yang berperan penting dalam menunjang keberlangsungan usaha, meningkatkan produktivitas, serta mendorong pertumbuhan ekonomi. Salah satu sumber permodalan yang dapat dimanfaatkan adalah modal utang, termasuk melalui lembaga keuangan non-bank seperti koperasi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992, koperasi merupakan badan usaha yang berlandaskan asas kekeluargaan dan berfungsi sebagai gerakan ekonomi rakyat yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Koperasi simpan pinjam sebagai salah satu bentuk koperasi memiliki peran strategis dalam menyediakan akses permodalan bagi masyarakat, khususnya pelaku usaha kecil dan menengah. Salah satu koperasi yang berkembang di Indonesia adalah CU Dosnitahi Pinangsori yang berlokasi di Kabupaten Tapanuli Tengah dan telah berdiri sejak tahun 1988. Dengan jumlah anggota yang mencapai puluhan ribu, koperasi ini dituntut untuk mampu bersaing dengan lembaga perbankan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada anggotanya. Dalam menghadapi persaingan tersebut, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting, khususnya dalam menciptakan semangat kerja karyawan yang tinggi guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Semangat kerja karyawan merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan antusiasme, gairah, dan kemauan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Tingginya semangat kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja, produktivitas, serta kualitas pelayanan. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja dapat

menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja, di antaranya adalah motivasi dan insentif. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta kinerja karyawan.

Selain motivasi, insentif juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Insentif merupakan bentuk penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang melebihi standar yang ditetapkan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Pemberian insentif yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja serta mendorong pencapaian target perusahaan. Namun, dalam praktiknya, sistem insentif yang kurang tepat dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada CU Dosnitahi Pinangsori, diketahui bahwa meskipun kondisi keuangan koperasi masih tergolong baik, namun pencapaian target belum optimal. Hal ini diduga disebabkan oleh menurunnya semangat kerja karyawan, yang tercermin dari kurangnya inisiatif dalam bekerja serta rendahnya harapan terhadap pengembangan karir. Selain itu, sistem pemberian insentif dinilai belum sepenuhnya adil dan belum mencerminkan beban kerja yang sebenarnya, sehingga menimbulkan persepsi negatif di kalangan karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan insentif memiliki peran penting dalam memengaruhi semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan insentif terhadap semangat kerja karyawan pada CU Dosnitahi Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak koperasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan motivasi dan sistem insentif yang lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan insentif terhadap semangat kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme serta menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2017). Penelitian dilaksanakan pada CU Dosnitahi Pinangsori yang berlokasi di Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan waktu pelaksanaan mulai April hingga Agustus 2025, yang meliputi tahap observasi awal, penyusunan proposal, pengumpulan data, hingga penyusunan laporan dan publikasi hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CU Dosnitahi Pinangsori yang berjumlah 66 orang, terdiri dari karyawan tetap dan tidak tetap. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 66 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada responden, yaitu karyawan CU Dosnitahi Pinangsori. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur ilmiah, serta sumber pustaka lain yang relevan dengan penelitian (Arikunto, 2016; Sunyoto, 2016). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dan studi lapangan, yang mencakup wawancara serta penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan insentif (X2), serta variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Definisi operasional variabel disusun berdasarkan indikator teoritis yang relevan, di mana motivasi diukur melalui kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Robbins, 2016), insentif diukur melalui produktivitas, lama kerja, senioritas, kebutuhan, serta keadilan dan kelayakan (Kadarisman, 2017), sedangkan semangat kerja diukur melalui kedisiplinan, ketelitian, kegairahan, dan kerajinan kerja (Nitisemito, 2014). Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang terdiri dari 30 item pernyataan, masing-masing 10 item untuk setiap variabel.

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 27. Tahapan analisis meliputi uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keabsahan dan konsistensi data (Ghozali, 2018). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas,

heteroskedastisitas, dan multikolinearitas guna memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Analisis utama menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif terhadap semangat kerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji F untuk menguji pengaruh simultan kedua variabel bebas terhadap semangat kerja karyawan dengan tingkat signifikansi 5% (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 66 responden karyawan CU Dosnitahi Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 67%, sedangkan perempuan sebesar 33%. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sekolah Menengah Umum (48,5%), diikuti oleh Strata-1 (45,5%) dan Diploma (6,0%). Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 30–39 tahun (38%), diikuti usia 40–49 tahun (36%), usia 20–29 tahun (17%), dan di atas 50 tahun (9%). Sementara itu, berdasarkan jabatan, sebagian besar responden merupakan staf (73%), diikuti kepala cabang (17%), kepala bagian (8,5%), dan manajer (1,5%).

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel motivasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,72 yang berada dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan memiliki tingkat motivasi yang cukup tinggi, terutama dalam aspek pemberian bonus, apresiasi pimpinan, serta hubungan kerja yang baik antar karyawan. Namun, beberapa aspek seperti kesempatan pengembangan diri masih menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya.

Variabel insentif memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81 yang juga termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem insentif yang diterapkan perusahaan telah berjalan cukup efektif, khususnya dalam hal keterkaitan antara insentif dan kinerja, serta pemenuhan kebutuhan karyawan. Meskipun demikian, aspek keadilan dalam pemberian insentif masih perlu ditingkatkan agar dapat lebih optimal dalam mendorong semangat kerja.

Selanjutnya, variabel semangat kerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,65 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan, ketelitian, serta tanggung jawab kerja yang cukup tinggi. Semangat kerja juga tercermin dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama dan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi, insentif, dan semangat kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,242), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Berdasarkan uji asumsi klasik, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 ($> 0,05$). Uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, ditandai dengan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 serta pola sebaran titik pada grafik scatterplot yang tidak membentuk pola tertentu. Uji multikolinearitas juga menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel independen, dengan nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi dan insentif memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 44,011 + 0,046X_1 + 0,250X_2$. Koefisien regresi menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan insentif sebesar 0,026 ($< 0,05$), yang berarti kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,009 ($< 0,05$), yang berarti motivasi dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CU Dosnitahi Pinangsori. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa peningkatan motivasi akan diikuti dengan peningkatan semangat kerja karyawan. Motivasi yang dimaksud mencakup dorongan intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap pekerjaan, serta dorongan ekstrinsik seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karir. Temuan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong individu untuk bekerja lebih optimal dan mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2016). Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Azizah, Ashari, dan Kiswanto (2024) serta Kusuma (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi insentif lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa semakin baik sistem insentif yang diterapkan, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Insentif yang diberikan, baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan tunjangan maupun non-finansial seperti penghargaan dan fasilitas kerja, mampu memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kadarisman (2017) yang menyatakan bahwa insentif merupakan salah satu alat manajemen untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga konsisten dengan temuan Azizah et al. (2024) dan Kusuma (2016) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Secara simultan, motivasi dan insentif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji F yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam semangat kerja karyawan. Dengan demikian, kombinasi antara pemberian motivasi yang tepat dan sistem insentif yang adil serta transparan menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan secara keseluruhan. Temuan ini memperkuat konsep manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola karyawan, tidak hanya melalui aspek psikologis (motivasi) tetapi juga aspek material (insentif). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi dan insentif secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Azizah et al., 2024; Kusuma, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan insentif terhadap semangat kerja karyawan pada CU. Dosnitahi Pinangsori, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, serta data berdistribusi normal sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan insentif masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, secara simultan kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, yang menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan insentif mampu meningkatkan semangat kerja karyawan secara optimal. Oleh karena itu, pihak manajemen disarankan untuk meningkatkan program motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik serta memperbaiki sistem insentif agar lebih adil dan berbasis kinerja, sementara karyawan diharapkan dapat memanfaatkan program tersebut secara maksimal dan bersikap proaktif dalam memberikan masukan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja serta menggunakan metode yang lebih komprehensif agar hasil penelitian semakin mendalam.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizah, I. N., Ashari, E., & Kiswanto, H. (2024). Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada SMKS YKPP Bontang. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 14)*. Jakarta: Indeks.
- Furchan, A. (2016). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen (Edisi Revisi 2, Cetakan ke-29). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2018). Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi (Edisi 5). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 5(2).
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3). Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat. (2016). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sarwoto. (2015). Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen (Cetakan ke-16). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryono, S. (2015). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. (2024). Panduan Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir. Sibolga.
- Siagian, S. P. (2018). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simatupang, S. (2023). Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), 2(2).
- Siswanto. (2015). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Edisi 2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: CAPS.
- Tambunan, Y. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Sibolga. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), 1(4).
- Tohardi, A. (2017). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, H. (2017). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2019). Perilaku dalam Organisasi. Depok: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2016). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.