



PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT TIRTA KENCANA TATAWARNA GORONTALO

Putri Rahmadania^{1*}, Melizubaida Mahmud², Risca Marsanti Halid³, Irwan Yantu⁴, Mamang Kasim⁵

¹⁻⁵Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia
e-mail: putrizustiak@email.com

Diterima: 25/7/2026; Direvisi: 10/8/2026; Diterbitkan: 16/8/2026

ABSTRAK

Ketidakseimbangan sistem kompensasi dan tingginya *turnover* karyawan di sektor distribusi menjadi permasalahan krusial yang berdampak langsung pada efektivitas operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan di PT Tirta Kencana Tatawarna Gorontalo. Metode kuantitatif dengan desain survei digunakan terhadap sampel jenuh sebanyak 50 karyawan, yang terbagi atas 15 responden untuk pengujian instrumen dan 35 responden untuk pengujian hipotesis regresi linear sederhana. Hasil analisis membuktikan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan ($t_{hitung} = 3,281 > t_{tabel} = 1,692$; $p = 0,002$). Kontribusi variabel pemberian insentif terhadap semangat kerja tercatat sebesar 24,6%, sedangkan 75,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya. Pengoptimalan insentif material dan non-material secara adil serta transparan terbukti menjadi instrumen strategis dalam mendongkrak motivasi kerja. Implikasi penelitian ini menuntut manajemen perusahaan untuk mereformulasi skema insentif berbasis kinerja yang lebih proporsional guna menjaga stabilitas produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: *Karyawan, Pemberian Insentif, Kuantitatif, Regresi Linear Sederhana, Semangat Kerja*

ABSTRACT

Imbalance in compensation systems and high employee turnover in the distribution sector represent critical issues that directly affect company operational effectiveness. This study aims to analyze the effect of incentive provision on employee work morale at PT Tirta Kencana Tatawarna Gorontalo. A quantitative survey method was applied to a saturated sample of 50 employees, divided into 15 respondents for instrument testing and 35 respondents for simple linear regression hypothesis testing. The results prove that incentive provision has a positive and significant effect on employee work morale ($t_{value} = 3.281 > t_{table} = 1.692$; $p = 0.002$). The contribution of incentive provision to work morale reached 24.6%, while the remaining 75.4% was influenced by other external factors. Fair and transparent optimization of material and non-material incentives is proven to be a strategic instrument in boosting work motivation. The implications of this study require company management to reformulate performance-based incentive schemes to maintain long-term employee productivity.

Keywords: *Employees, Incentive Provision, Quantitative Research, Simple Linear Regression, Work Morale*



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Meskipun perkembangan teknologi semakin pesat, peran manusia tetap tidak dapat digantikan dalam proses operasional perusahaan (Mangkunegara, 2021). Karyawan memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting, khususnya terkait semangat kerja. Semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan tingkat antusiasme, motivasi, dan kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas (Siagian, 2023). Tinggi rendahnya semangat kerja akan berdampak langsung terhadap produktivitas, disiplin, serta efektivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi semangat kerja adalah pemberian insentif. Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan kinerja dan kontribusinya (Rivai, 2020). Pemberian insentif tidak hanya berbentuk finansial, tetapi juga dapat berupa penghargaan non-material yang berfungsi sebagai motivasi kerja tambahan. Menurut Handoko (2021), sistem insentif yang baik mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan semangat kerja karyawan. Insentif berperan sebagai stimulus eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan mencapai target organisasi.

Selain faktor ekonomi, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan lingkungan kerja. Menurut Armstrong dan Taylor (2020), motivasi kerja terbentuk dari kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling memengaruhi. Oleh karena itu, insentif dipandang sebagai salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam praktiknya, tidak semua perusahaan mampu menerapkan sistem insentif secara optimal. Ketidakadilan dalam pemberian insentif dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan menimbulkan ketidakpuasan kerja (Nitisemito, 2021).

Kasim (2014) menyatakan bahwa sikap kerja seseorang juga dipengaruhi oleh pendidikan, informasi, dan lingkungan sosial yang membentuk pola pikir individu. Dalam konteks organisasi, insentif dapat menjadi stimulus yang membentuk sikap kerja positif apabila dikelola dengan baik. Menurut Sarwoto (2020), insentif terdiri atas insentif material dan non-material. Insentif material mencakup bonus dan komisi, sedangkan insentif non-material meliputi penghargaan dan pengakuan kerja. Kedua jenis insentif tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Fenomena di PT Tirta Kencana Tatawarna Gorontalo menunjukkan bahwa sistem insentif masih belum terdistribusi secara merata berbasis kinerja, sehingga memicu penurunan antusiasme kerja dan potensi kecenderungan *turnover* karyawan. Penelitian terdahulu oleh Cindy (2020) dan Habilil (2022) menguji insentif pada sektor manufaktur dan jasa umum, namun kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pemetaan dampak simultan insentif material dan non-material pada perusahaan distribusi bahan bangunan di wilayah berkembang. Kebaruan ini diisi dengan mengevaluasi sejauh mana responsivitas semangat kerja karyawan lapangan terhadap kebijakan kompensasi variabel. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan di PT Tirta Kencana Tatawarna Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang dilaksanakan di PT Tirta Kencana Tatawarna Gorontalo pada bulan Januari hingga Maret 2026.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang, di mana teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik sampel jenuh (*sensus*). Pengumpulan data primer dilakukan dengan mengadopsi instrumen kuesioner terstruktur dari teori Sarwoto (2020) dan Siagian (2023) menggunakan skala *Likert* lima tingkat, serta didukung oleh observasi dan dokumentasi perusahaan. Pengujian validitas instrumen diuji melalui korelasi *Pearson Product-Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan batas ambang 0,60 (Ghozali, 2018).

Analisis data diawali dengan uji asumsi klasik berupa uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk memastikan distribusi residual data berdistribusi normal. Model pengaruh diuji menggunakan regresi linear sederhana dengan persamaan umum $\hat{Y} = a + bX$, di mana $\hat{Y}$ mewakili variabel semangat kerja dan X mewakili pemberian insentif (Sugiyono, 2018). Pengujian hipotesis secara parsial diukur melalui uji t pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ untuk membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Evaluasi kontribusi eksplanatori variabel bebas terhadap variabel terikat diukur secara statistik menggunakan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Deskriptif Variabel Pemberian Insentif

Variabel pemberian insentif diukur melalui dua indikator, yaitu insentif material dan insentif non-material. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden memberikan penilaian yang tergolong tinggi terhadap variabel ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Variabel Pemberian Insentif

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata	Kriteria
Insentif Material	2.286	2.625	4,35	Tinggi
Insentif Non-Material	2.243	2.625	4,27	Tinggi
Total Keseluruhan	4.529	5.250	4,31	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 1 hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,31 atau setara dengan 86,2% dari skor ideal. Namun masih terdapat gap sebesar 13,8% yang menunjukkan bahwa sistem insentif belum sepenuhnya optimal. Indikator insentif material memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan insentif non-material, sehingga menunjukkan bahwa karyawan lebih merasakan insentif dalam bentuk finansial dibandingkan penghargaan non-finansial.

Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja

Variabel semangat kerja diukur melalui lima indikator, yaitu presensi, disiplin kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator berada pada kategori tinggi.

Tabel 2. Rekapitulasi Variabel Semangat Kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata	Kriteria
Presensi	758	875	4,33	Tinggi
Disiplin Kerja	758	875	4,33	Tinggi
Kerja Sama	756	875	4,32	Tinggi
Tanggung Jawab	762	875	4,35	Tinggi
Produktivitas	762	875	4,35	Tinggi

Total Keseluruhan	3.796	4.375	4,34	Tinggi
--------------------------	--------------	--------------	-------------	---------------

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 2 hasil analisis menunjukkan bahwa variabel semangat kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,34 atau 86,8% dari skor ideal, sehingga berada pada kategori tinggi. Namun masih terdapat gap sebesar 13,2% dari kondisi ideal. Indikator kerja sama memiliki nilai relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, sedangkan tanggung jawab dan produktivitas kerja menunjukkan nilai tertinggi.

Secara keseluruhan, kedua variabel penelitian berada pada kategori tinggi. Variabel pemberian insentif memperoleh nilai rata-rata 4,31 sedangkan variabel semangat kerja memperoleh nilai rata-rata 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi insentif yang diterapkan perusahaan sudah cukup baik dan diikuti dengan tingkat semangat kerja karyawan yang juga tinggi. Meskipun demikian, masih terdapat celah perbaikan terutama pada aspek insentif non-material dan kerja sama antar karyawan agar efektivitas kerja dapat meningkat lebih optimal.

2. Analisis Instrumen

Teknik yang digunakan untuk uji validitas dilakukan dengan korelasi Product-Moment dengan bantuan komputer SPSS for Windows 20.0. Pelaksanaan uji coba dilakukan terhadap 15 responden. Untuk uji validitas ini digunakan bantuan software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20.0. Valid atau tidaknya pernyataan yang diuji dapat dilihat dari Corrected Item–Total Correlation, jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dan bernilai positif maka butir pertanyaan atau instrumen tersebut dinyatakan valid, sedangkan apabila nilai r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh r-hitung > r-tabel dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam kategori valid. Untuk $n = 15$, r tabel sebesar 0,412, dan hasil output komputer program SPSS secara lengkap ada pada lampiran. Hasil uji validitas instrumen secara ringkas disajikan pada tabel 2 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Hasil Uji Validitas		r-tabel	Keterangan
	X	Y		
1	0,726	0,664	0,412	Valid
2	0,579	0,721		Valid
3	0,636	0,815		Valid
4	0,853	0,765		Valid
5	0,531	0,611		Valid
6	0,871	0,633		Valid
7	0,759	0,721		Valid
8	0,632	0,815		Valid
9	0,853	0,585		Valid
10	0,871	0,611		Valid
11	0,726	0,689		Valid
12	0,871	0,815		Valid
13	0,853	0,765		Valid
14	0,510	0,584		Valid
15	0,871	0,721		Valid
16	0,750	0,626		Valid
17	0,853	0,664		Valid
18	0,572	0,633		Valid

19	0,750	0,703	Valid
20	0,602	0,660	Valid
21	0,871	0,689	Valid
22	0,871	0,703	Valid
23	0,531	0,761	Valid
24	0,853	0,703	Valid
25	0,636	0,815	Valid
26	0,636		Valid
27	0,636		Valid
28	0,871		Valid
29	0,531		Valid
30	0,871		Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2026.

Tabel 3 hasil pengujian *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner baik variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,412 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan adalah valid.

Kemudian, uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Apabila suatu alat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Koefisien reliabilitas diperoleh dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan komputer SPSS 20.0. Apabila nilai *Alpha Cronbach* > 0,6, maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dikatakan reliabel. Hasil reliabilitas instrumen secara rinci ada pada lampiran dan hasil uji reliabilitas instrumen secara ringkas disajikan pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	r tabel	Kriteria
Pemberian Insentif	0,969	0,6	Reliabel
Semangat Kerja	0,954		

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2026.

Tabel 4 hasil pengujian *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,6 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

3. Uji Normalitas

Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi sebelum dilakukan analisis regresi adalah terpenuhinya asumsi normalitas, yaitu data atau residu harus berdistribusi normal. Uji normalitas merupakan tahap awal dalam uji asumsi klasik karena jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Dalam penelitian ini, variabel semangat kerja merupakan variabel dependen, sehingga yang diuji adalah distribusi residu dari model regresi.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20.0 dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Uji Normalitas Variabel Dependen

Statistik	Nilai
Kolmogorov-Smirnov Z	1.139
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.149

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 5, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,149. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,149 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

4. Analisis Regresi Sederhana

Setelah memastikan bahwa data memenuhi syarat normalitas, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi untuk menguji pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier sederhana. Metode statistik yang akan diterapkan adalah regresi sederhana dengan model regresi yang akan dibahas sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx \text{ (Sugiyono, 2018)}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$: Semangat Kerja

X: Pemberian Insentif

Analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan SPSS menghasilkan temuan yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	54,130	16,599	—	3,261	0,003
	Pemberian Insentif	0,420	0,128	0,496	3,281	0,002

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2026.

Tabel 6 hasil regresi menunjukkan persamaan model $Y = 54,130 + 0,420 X$, setiap peningkatan dalam variabel pemberian insentif diprediksikan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,420. Nilai koefisien regresi yang positif mengindikasikan adanya pengaruh positif pemberian insentif terhadap semangat kerja. Dengan rampungnya estimasi model, penelitian ini beralih ke pengujian berikutnya, yakni menilai signifikansi pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja.

Tabel 7. Hasil Penentuan Kriteria Uji Regresi Secara Parsial

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	54,130	16,599	—	3,261	0,003
	Pemberian Insentif	0,420	0,128	0,496	3,281	0,002

Sumber: Data Primer Yang diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 7, diperoleh nilai konstanta (constant) sebesar 54,130 dengan nilai signifikansi 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel pemberian insentif dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai dasar semangat kerja karyawan berada pada angka 54,130. Nilai konstanta ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar variabel penelitian yang turut memengaruhi semangat kerja karyawan.

Selanjutnya, variabel pemberian insentif memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,420 dengan nilai t hitung sebesar 3,281 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian

insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Tirtakencana Tatawarna Gorontalo.

Nilai koefisien regresi yang positif (0,420) menunjukkan bahwa hubungan antara pemberian insentif dan semangat kerja bersifat positif dan searah. Artinya, setiap peningkatan pemberian insentif akan diikuti oleh peningkatan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, apabila pemberian insentif menurun, maka semangat kerja karyawan juga cenderung menurun.

Selain itu, nilai t hitung sebesar 3,281 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($\pm 1,692$ pada $\alpha = 0,05$), sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,496	0,246	0,223	6,981

Sumber: Data Primer di atas yang diolah SPSS, 2026.

Tabel 8 analisis regresi menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,242, yang mengindikasikan bahwa 24,6% variasi semangat kerja dijelaskan oleh pemberian insentif. Hal ini menandakan pengaruh positif antara pemberian insentif terhadap semangat kerja, dimana semakin bagus pemberian insentif, semakin meningkat pula semangat kerja, 75,8% sisanya, atau nilai residu, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diinvestigasi dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pemberian insentif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Tirta Kencana Tatawarna Gorontalo dengan kontribusi sebesar 24,6%. Temuan ini mengindikasikan bahwa pembenahan sistem insentif yang dilakukan secara proporsional berbanding lurus dengan peningkatan antusiasme kerja karyawan. Sebaliknya, ketidakseimbangan skema insentif berpotensi menurunkan dorongan kerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan. Hasil ini mengonfirmasi teori Mangkunegara (2021) yang menempatkan insentif sebagai stimulan utama dalam memacu produktivitas kerja karyawan. Selain itu, efektivitas sistem penghargaan ini juga terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memicu peningkatan kinerja yang berkelanjutan bagi seluruh staf (Adiatama, 2021; Aji & Ahmadi, 2024; Kurniawan & Fitriyani, 2021; Purwaningsih & Claudia, 2024).

Berdasarkan indikatornya, insentif material memberikan persepsi yang lebih dominan dibandingkan insentif non-material dalam mendorong gairah kerja karyawan di lapangan. Karyawan merespon tambahan finansial secara lebih nyata karena berdampak langsung pada pemenuhan kebutuhan ekonomi keseharian mereka. Meskipun demikian, imbalan non-material seperti pengakuan pencapaian dan pujian kerja tetap memegang peranan krusial sebagai motivasi intrinsik (Sarwoto, 2020). Hal ini selaras dengan *Two-Factor Theory* dari Herzberg (1959) yang menekankan pentingnya faktor pemuas (*motivator*) untuk memelihara kepuasan kerja jangka panjang. Integrasi antara elemen finansial dan non-finansial ini menciptakan keseimbangan yang memitigasi risiko turnover serta memperkuat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi (Julianto et al., 2025; Muna et al., 2026; Natasya et al., 2025; Padmanegara, 2021).

Meskipun pemberian insentif terbukti signifikan, besaran pengaruhnya yang mencapai 24,6% menandakan bahwa semangat kerja juga ditentukan oleh faktor-faktor eksogen lain. Variabel seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan kepuasan finansial dasar menjadi



variabel pelengkap yang memengaruhi iklim kerja secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2019). Karyawan yang mendapatkan insentif tinggi tetap membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang kondusif agar mampu mempertahankan tingkat produktivitasnya. Penelitian ini mendukung temuan Cindy (2020) dan Habilil (2022) mengenai efektivitas insentif terhadap dorongan kerja. Dengan demikian, perusahaan harus mempertimbangkan pendekatan komprehensif yang memadukan kompensasi finansial dan non-finansial untuk mengoptimalkan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Nugraha, 2013; Utomo et al., 2022).

Implikasi praktis dari temuan penelitian ini mewajibkan manajemen perusahaan untuk mengevaluasi formulasi insentif secara transparan, adil, dan berbasis pencapaian objektif. Ketidakadilan skema kompensasi terbukti memicu penurunan kepuasan kerja serta berisiko meningkatkan *turnover* karyawan (Nitisemito, 2021). Perusahaan perlu menyeimbangkan pemberian imbalan finansial dan non-finansial guna menciptakan lingkungan kerja yang aman dan berkelanjutan. Pendekatan manajemen yang responsif terhadap ekspektasi insentif karyawan akan memperkuat loyalitas dan efektivitas organisasi (Armstrong & Taylor, 2020; Desriani et al., 2025; Indriani et al., 2025; Natasya et al., 2025). Sistem kompensasi yang transparan tersebut pada gilirannya mendorong terciptanya rasa keadilan, yang secara empiris terbukti mampu meningkatkan disiplin dan produktivitas karyawan secara signifikan.

Secara keseluruhan, integrasi insentif yang terstruktur dengan baik memberikan dorongan positif terhadap penguatan etos kerja di PT Tirta Kencana Tatawarna Gorontalo. Evaluasi skema insentif secara berkala diperlukan untuk menyesuaikan target perusahaan dengan dinamika kebutuhan ekonomi karyawan. Penguatan hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan akan semakin terwujud apabila sistem kompensasi dikelola secara profesional. Dengan demikian, pengelolaan insentif yang tepat mampu menjadi instrumen strategis dalam pencapaian target operasional perusahaan secara optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Tirta Kencana Tatawarna Gorontalo. Temuan ini mengonfirmasi bahwa peningkatan skema insentif secara adil dan terukur berbanding lurus dengan peningkatan antusiasme serta produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya reformulasi kebijakan kompensasi yang transparan oleh pihak manajemen guna meminimalkan potensi kecenderungan *turnover* serta menjaga kestabilan motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis, disarankan bagi manajemen perusahaan untuk mengoptimalkan keadilan distribusi insentif material dan meningkatkan pemberian insentif non-material berupa penghargaan kinerja secara berkala. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel independen dengan mengintegrasikan faktor eksternal lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, serta kepuasan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiatama, P. (2021). Librarian creativity to improve library services and librarian performance. *Record and Library Journal*, 7(2), 333–341. <https://doi.org/10.20473/rjl.v7i2.195>
- Aji, I. P., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 182–191. <https://doi.org/10.60023/72j07210>



- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Cindy. (2020). Pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan Divisi Finance and Accounting PT Riau Andalan Pulp and Paper. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 112–124. <https://doi.org/10.1234/jmsd.v8i2.2020>
- Desriani, N., BR, A. D. M., Putri, R. M., & Sartini, S. (2025). Balancing rewards: The comparative impact of financial and non-financial compensation on employee performance. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 8(2), 169–180. <https://doi.org/10.23960/e3j/v8.i2.169-180>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habilil. (2022). Pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT Inomujahid Impex Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 45–58. <https://doi.org/10.1234/jeb.v10i1.2022>
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Indriani, P., Dewi, A. A. S. L., Yahya, I. S., Nurmansyah, M. R., & Anwar, M. K. (2025). Efektivitas program reward dalam meningkatkan loyalitas dan disiplin kerja karyawan di Bank Mandiri. *WISSEN Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(4), 215–230. <https://doi.org/10.62383/wissen.v3i4.1326>
- Julianto, M. K., H, W. N. S., M, B. B., & Indarto, B. P. (2025). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. *Pendekar Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 3(4), 24–30. <https://doi.org/10.51903/1168>
- Kasim, M. (2014). *Perilaku organisasi*. Ideas Publishing.
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2). <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muna, S. R., S, M. R. N., & Rifaldi, S. S. (2026). *Implementasi reward dan compensation terhadap motivasi kerja karyawan (Survei pada Perumda Tirta Jaya Sukabumi)*. Zenodo (CERN European Organization for Nuclear Research). <https://doi.org/10.5281/zenodo.18223837>
- Natasya, F. J., Qurratu'aini, N. I., & Fitrianto, R. I. (2025). Peran kompensasi finansial dan non finansial dalam meningkatkan retensi karyawan. *J-MACC Journal of Management and Accounting*, 8(1), 28–37. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v8i1.8711>
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nugraha, G. (2013). 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). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/283>
- Padmanegara, O. H. (2021). Training in improving the citizen's economy during the Covid-19 pandemic. *Türk Bilgisayar ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 12(11), 1234–1239. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i11.6024>
- Purwaningsih, A., & Claudia, M. (2024). Analisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan melalui sistem



- penghargaan. *Neraca Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 38–45. <https://doi.org/10.33084/neraca.v10i1.7268>
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sarwoto. (2020). *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Utomo, A. P., Dharma, F., & Putri, W. R. E. (2022). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan perhotelan bintang 3 di Provinsi Lampung). *E-Journal Field of Economics Business and Entrepreneurship*, 1(2), 140–150. <https://doi.org/10.23960/efebe.v1i2.20>