

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI**PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. NATIONAL
SAGO PRIMA JETTY TERMINAL KABUPATEN
KEPULAUAN MERANTI****OLEH****SASMITA DEWI**
NIM: 11471205852**UIN SUSKA RIAU****PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN****FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****PEKANBARU****2022**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI**PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. NATIONAL
SAGO PRIMA JETTY TERMINAL KABUPATEN
KEPULAUAN MERANTI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

**UIN SUSKA RIAU****OLEH****SASMITA DEWI**
NIM: 11471205852

**JURUSAN S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2022



41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SASMITA DEWI
 NIM : 11471205852
 JURUSAN : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA
 TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
 PADA PT. NATIONAL SAGO PRIMA JETTY
 TERMINAL KABUPATEN KEPULAUAN
 MERANTI

DISETUJUI OLEH:
PEMBIMBING

Sahwitri Triandani, SE, M.Si
NIP. 19820806 200604 2 002

MENGETAHUI:

KETUA JURUSAN



Dr. Hj. Mahvarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

Astuti Melfinda SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SASMITA DEWI
NIM : 11471205852
JURUSAN : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA
 TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
 PADA PT. NATIONAL SAGO PRIMA JETTY
 TERMINAL KABUPATEN KEPULAUAN
 MERANTI

DISETUJI OLEH:

PANITIA PENGUJI

KETUA

Astuti Meilinda, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

MENGETAHUI:

PENGUJI I

Henni Indravani, SE, MM
 NIP. 197008002 199803 2 003

PENGUJI II

Fakhurrozi, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1 002



41

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SASMITA DEWI
 NIM : 1197205852
 Tempat/Tgl. Lahir : Lukun / 09 Maret 1996
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. NATURAL SAGO PRIMA JETTY TERMINAL
KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 24 Januari 2022
 Yang membuat pernyataan


 SASMITA DEWI
 NIM : 1197205852

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK**“PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. NATIONAL SAGO PRIMA JETTY TERMINAL KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI”****OLEH:****SASMITA DEWI****NIM: 11471205852**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 52 responden dengan metode penarikan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda mendapatkan hasil secara parsial variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Secara simultan insentif dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: *Insentif, Fasilitas Kerja, dan Semangat Kerja*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

**“INFLUENCE OF INCENTIVE AND WORK FACILITIES ON
EMPLOYEES' WORK SPIRIT AT PT. NATIONAL SAGO PRIMA JETTY
TERMINAL MERANTI ISLANDS DISTRICT”**

BY:

SASMITA DEWI
NIM: 11471205852

This study is a quantitative study that aims to determine how the effect of incentive and work facilities on employee work spirit at PT. National Sago Prima Jetty Terminal, Meranti Islands Regency. The number of samples in this study were 52 respondents with the sampling method using the saturated sampling method. This study uses primary data obtained through a questionnaire. Data analysis used multiple linear regression. The results of multiple linear regression get results partially incentive variables have a positive and significant effect on employee work spirit. Work facilities have a positive and significant effect on employee work spirit. Simultaneously incentive and work facilities have a significant effect on employee work spirit.

Kata Kunci: *Incentive, Work Facilities, and Work Spirit*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'amin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho dan karuni-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH INSENSIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. NATIONAL SAGO PRIMA JETTY TERMINAL KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI”**.

Shalawat beriringan salam penulis kirimkan untuk junjungan alam sekaligus suriteladan umat di dunia yaitu Baginda Nabi Muhammad SAW. Semoga shalawat dan salam selalu tercurahkan Kepada beliau dan semoga kita mendapat syafaat beliau serta tergolong orang-orang Ahli Surga. Aamiin.

Penelitian skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari hambatan dan rintangan yang dialami penulis. Namun demikian, berkat kerja keras, optimis, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyampaikan ribuan terimakasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu baik moril maupun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

materiil demi terselesaikannya skripsi ini, Oleh sebab itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa ucapan terima kasih sedalam-dalamnya kepada yang tersayang dan terhormat Ayahanda Kamaruddin, dan Ibunda Kamisah beserta keluarga besar yang senantiasa mencurahkan perhatian dan kasih sayang serta do'a bagi kebahagiaan dan kesuksesan penulis sehingga penulis dapat mengikuti pendidikan S1 di UIN SUSKA RIAU.
2. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M. Ag beserta jajarannya yang telah memberi kesempatan penulis untuk menimba ilmu di Universitas ini.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II, III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu dan mendorong saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si, selaku Penasehat Akademik yang selalu membantu dalam perkuliahan.
8. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Seluruh pihak-pihak lain yang terkait yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, pengarahan, dan kerjasama dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar bisa menjadi pelajaran demi perbaikan dimasa yang akan datang. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi dan manfaat khususnya di bidang pendidikan. Aamin Yaa Robbil alamin.

Wassalammualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, Januari 2022
Penulis

SASMITA DEWI
NIM. 11471205852



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Semangat Kerja	15
2.1.3 Insentif.....	20
2.1.4 Fasilitas Kerja.....	27
2.1.5 Semangat Kerja Menurut Islam.....	30
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Pemikiran & Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data	36
3.4 Teknik Pengukuran Data.....	36
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	37
3.6 Metode Analisis Data	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.1 Uji Kualitas Data.....	39
3.6.2 Analisis Statistik Deskriptif	40
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	40
3.6.4 Uji Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.2 Gambaran Umum Responden	48
4.3 Uji Kualitas Data	49
4.3.1 Uji Validitas	49
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	52
4.4 Analisis Statistik Deskriptif	53
4.5 Uji Asumsi Klasik	54
4.4.1 Uji Normalitas	54
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	55
4.5.3 Uji Multikolinieritas	56
4.6 Uji Hipotesis.....	57
4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	57
4.6.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)	58
4.6.3 Uji Signifikansi Keseluruhan (Uji Statistik F)	60
4.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)	60
4.7 Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP.....	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Tetap PT National Sago Prima Jetty Terminal	4
Tabel 1.2	Jumlah Kehadiran Karyawan PT National Sago Prima Jetty Terminal	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Skala Data	33
Tabel 4.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner	48
Tabel 4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	49
Tabel 4.3	Rekapitulasi Uji Validitas Semangat Kerja	50
Tabel 4.4	Rekapitulasi Uji Validitas Insentif.....	51
Tabel 4.5	Rekapitulasi Uji Validitas Fasilitas Kerja.....	51
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.7	Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	53
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4.10	Hasil Perhitungan Regresi Berganda	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Hipotesis Parsial.....	59
Tabel 4.12	Hasil Uji Simultan	60
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	61

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



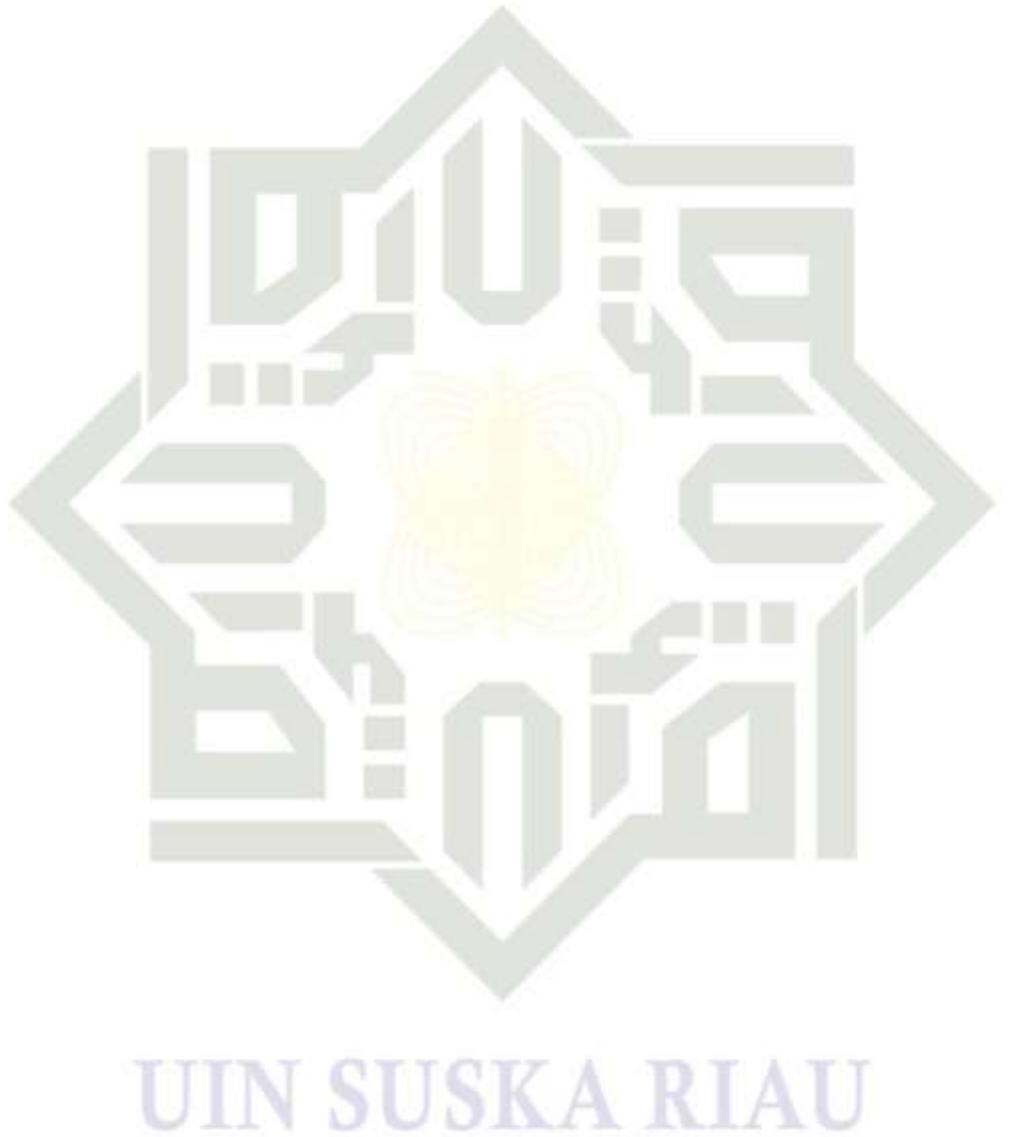
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran32

Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas Grafik *Scatterplot*55





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai hidup organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemampuan ilmu pembangunan dan teknologi serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan atau pengelolaan peran sumber daya manusia dalam organisasi.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut mengelola sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh dan dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan tempat di mana mereka bekerja. Semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tanggung jawab (Siagian, 2003). Semangat kerja juga diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2012).

Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja, perusahaan juga merumuskan peraturan mengenai hak dan kewajiban karwannya sehingga menjadi pedoman umum para karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Perusahaan dalam hal ini juga hendaknya berupaya dengan berbagai macam cara memotivasi karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya seperti melalui pemberian insentif, dan penyediaan fasilitas kerja yang kondusif.

Adapun pengertian insentif yang maksud menurut para ahli salah satunya menurut Hasibuan (2012) yang mendefinisikan insentif yaitu daya perangsang yang ditujukan pada pegawai tertentu dari prestasi kerjanya supaya pegawai dapat terdorong dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan pemberian imbal jasa kepada pegawai berupa pemberian insentif pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja karena pegawai secara tidak langsung pegawai akan termotivasi oleh pemberian insentif tersebut. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis dan tidak mudah frustrasi apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Kekuatan untuk melawan frustrasi merupakan sikap optimis dan pemikiran luas seorang karyawan yang digunakan untuk melawan kegagalan dan rasa frustrasi saat mengalami kendala dalam pekerjaannya.

Jadi dengan adanya pemberian insentif maka salah satu jalan alternatif untuk mendorong semangat kerja bersifat positif terhadap para karyawan, dengan insentif pegawai akan merasa pekerjaannya dapat dihargai dan memberikan kesan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang baik dalam hubungan pegawai dan atasannya sehingga timbulnya semangat dalam bekerja dan terus meningkatkan prestasi yang dapat memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan serta pegawai tersebut, pegawai dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi semangat kerja, adapun semangat kerja yaitu kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak atau giat dan lebih baik. Maka dari itu semangat kerja harus dimiliki oleh semua pegawai adapun semangat kerja menurut Nitisemito (2012) yaitu mengerjakan pekerjaan dengan giat sehingga dapat dengan cepat terselesaikan dan menjadi lebih baik.

Faktor lain dalam meningkatkan semangat kerja karyawan adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (Husnan, 2002). Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja, fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan (Mulyono dan Sudarmo, 2001).

Penelitian ini mengambil objek pada PT National Sago Prima Jetty Terminal Kepulauan Meranti. PT National Sago Prima Jetty Terminal merupakan salah satu anak usaha PT Sampoerna Agro Tbk. Yang bergerak dibidang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengelolaan tepung sago yang berdiri pada tahun 2009 berada di desa kepau baru. Berada di desa atau bisa dibilang berada ditengah hutan jauh dari lingkungan warga dan kota membuat tempat produksi sago ini susah di tempuh. Berikut adalah tabel jumlah karyawan tetap pada PT National Sago Prima Jetty Terminal:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Tetap PT National Sago Prima Jetty Terminal

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Departemen HRD	1
2	Departemen <i>Sales dan Marketing</i>	5
3	Departemen Pembelian	6
4	Departemen Produksi	10
5	Departemen <i>Quality Assurance</i>	5
6	Departemen <i>Accounting</i>	6
7	Departemen <i>Warehouse</i>	6
8	Departemen <i>General Affair</i>	7
9	Departemen IT	6
JUMLAH		52

Sumber: PT National Sago Prima Kabupaten Kepulauan Meranti (2021)

Tabel 1.2
Jumlah Kehadiran Karyawan PT National Sago Prima Jetty Terminal

Tahun	Presentase Kehadiran	Terlambat	Tanpa Keterangan	Mangkir
2018	84%	10%	1%	0%
2019	81%	13%	1%	0%
2020	80%	15%	3%	2%

Sumber: PT National Sago Prima Kabupaten Kepulauan Meranti (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat kedisiplinan dari karyawan pada PT National Sago Prima Jetty Terminal menunjukkan adanya meningkatnya ketidakdisiplinan dari karyawan. Meningkatnya karyawan yang sering terlambat dikarenakan kurangnya semangat dalam bekerja dan kurangnya sanksi hukuman yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan terlambat masuk kerja, yang seharusnya masuk jam 08.00 wib tapi karyawan datang jam 08.30 wib bahkan ada yang lebih.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT National Sago Prima Jetty Terminal yang sangat jauh dari kota dalam perkampungan dan mempunyai jaringan internet kurang bagus membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja, dan juga pada perumahan PT National Sago Prima Jetty Terminal jika ingin menggunakan jaringan internet harus menggunakan antena, tidak disediakan oleh perusahaan melainkan harus mempunyai sendiri, hal ini termasuk fasilitas yang kurang bagi karyawan.

Seiring berjalannya waktu PT National Sago Prima Jetty Terminal mengalami kekurangan bahan baku dikarenakan kebun perusahaan sago belum bisa dipanen semua. Untuk saat ini insentif karyawan ditiadakan oleh perusahaan karena untuk sekarang memproduksi bahan baku cuma 7 jam dalam sehari, tidak seperti biasanya yang memproduksi bahan selama 24 jam dalam sehari (lembur) dan mengalami sepi penjualan.

Dari uraian dan permasalahan yang dijelaskan sebelumnya, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Karyawan Pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti**".

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pernyataan tentang keadaan, fenomena, dan atau konsep yang memerlukan pemecahan dan solusi atau jawaban melalui suatu penelitian dan pemikiran mendalam dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan alat-alat yang relevan. Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti?
3. Apakah insentif dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan mengungkapkan hasil yang ingin dicapai melalui proses penelitian. Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh insentif dan fasilitas kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis yaitu dapat menambah wawasan dan informasi tentang hal yang diteliti serta mengembangkan kemampuan berfikir penulis guna memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti dalam peningkatan semangat karyawan.
2. Manfaat praktis dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk mengevaluasi analisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan semangat karyawan pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti.

1.5 Sistematika Penulisan**BAB I : PENDAHULUAN**

Unsur-unsur yang dimuat dalam bab ini yaitu: latar belakang masalah yang mendasari penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dan bahan acuan dalam penelitian, ada juga penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang desain penelitian, variabel-variabel penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan analisis data berisikan mengenai uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Penutup terdiri dari kesimpulan dan saran atas hasil dari penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.. adapun definisi manajemen menurut Terry dan Leslie (2014) mengemukakan bahwa manajemen merupakan sebagai suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen, dan lebih memfokuskan diri kepada unsur manusia dimana unsur manusia merupakan aset utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik dan dimanfaatkan secara produktif. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2011) mengemukakan sebagai berikut: Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik. Karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Bohlander dan Snell (2010:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2011:2), manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi. Dalam paparannya, mereka memberikan rincian aktivitas sumber daya manusia, seperti analisis dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, merekrut sumber daya manusia, memilih sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajemen performa, serta relasi antara karyawan. Sedangkan menurut Dessler (2010:4), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:13), yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaannya aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atau karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pimpinan (Manajer)

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

Menurut Wahyudi (2010:12), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial, meliputi:

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengaduan, pengembangan, dan pemeliharaan.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Perorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.



d) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukandengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

Fungsi Operasional

Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

- a) Fungsi Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
- b) Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c) Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- d) Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
- e) Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah:

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya

2. Tujuan Organisasi

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Isam University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu pernyataan yang ringkas dari kekuatan psikologis yang berbagai macam sehubungan dengan pekerjaan yang digeluti. Semangat kerja dapat di artikan pula sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam Melaksanakan pekerjaan yang dapat mendorong pegawai untuk berkerja dengan lebih giat serta lebih produktif.

Pentingnya semangat kerja yang harus di miliki pegawai karena dapat dilihat dari bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga pegawai dapat di tujukan atau diberikan arahan atas potensi yang dimiliki serta daya manusia dengan cara memunculkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan- kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka.

Menurut Nitisemito (2012) semangat kerja merupakan gairah kerja dan semangat yang sangat sulit untuk dipisah- pisahkan karena semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap gairah kerja yang dilakukan diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan baik. Seperti halnya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendapat menurut Moekijat (2000) menyatakan semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Adapun menurut Adnyani (2008) semangat kerja merupakan sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja guna untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih banyak dan lebih baik. Sedangkan Menurut Hasibuan (2012) semangat kerja merupakan keinginan serta kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan agar lebih baik serta berdisiplin guna untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Dari berbagai macam definisi di atas dapat diartikan bahwa semangat kerja yaitu perwujudan kemauan serta kesenangan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat selesai dengan batas waktu yang lebih cepat. Serta semangat kerja dapat pula diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu instansi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam bekerja. Jadi apabila atasan mampu meningkatkan semangat kerja bawahan maka instansi memperoleh banyak keuntungan karena pekerjaan akan cepat terselesaikan serta akan berkurang timbulnya kerusakan, tingkat absensi dan keterlambatan pegawai akan dapat diminimalisir dan kemauan pegawai dalam berpindah instansi dapat diatasi.

Menurut para ahli ada beberapa alasan yang harus di perhatikan pentingnya semangat kerja pada suatu instansi diantaranya menurut Tohardi (2012):



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak perusahaan memperoleh banyak keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan dapat diatasi karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja maka semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin tinggi pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan merasa betah atau senang dalam melakukan pekerjaannya dengan kata lain kecil kemungkinan karyawan akan berpindahkerja ke instansi yang lain. dengan demikian semangat kerja yang dimiliki karyawan akan menekan angka perpindahan tenaga kerja atau (*labour turn over*).
5. Dengan semangat kerja yang tinggi dapat pulamengurangi angka kecelakaan, di sebabkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan hati-hati dan sangat teliti sehingga sesuai dengan prosedur kerja pada suatu instansi yang telah di buat.

Menurut Nitisemito (dalam Sutanto dan Stiawan, 2000:33) indikasi turun

atau rendahnya semangat kerja antara lain:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Turunnya Atau Rendahnya Produktivitas Kerja

Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan ataupun penundaan kerja.

2. Tingkat Absensi Yang Naik Atau Tinggi

Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi turunnya semangat kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perseorangan tetapi harus dilihat secara rata-rata.

3. Tingkat Perpindahan Buruh Yang Tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan oleh ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

4. Tingkat Kerusakan Yang Naik Atau Tinggi

Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.

5. Kegelisahan Dimana-Mana

Kegelisahan di lingkungan kerja akan terjadi bilamana semangat kerja turun. Seorang pemimpin harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul di lingkungan kerja perusahaan. Kegelisahan itu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluh kesah serta hal-hal yang lain.

6. Tuntutan Yang Seringkali Terjadi

Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

7. Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah bilamana terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan oleh pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan dan kegelisahan para karyawan.

Menurut Anoraga dan Suyati (1995:75) untuk mengukur semangat kerja antara lain:

1. Kerjasama

Kerjasama berarti bekerja bersama-sama ke arah tujuan yang sama. Dari pengertian tersebut bahwa setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaganya dengan ikhlas tanpa bersungut-sungut dan malas. Di dalam suatu perusahaan kerjasama dapat dilihat dari:

- a) Kesiediaan para karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan mereka yang berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.
- b) Kesetiaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugasnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Dari penjelasan tersebut maka disiplin kerja dapat dilihat dari:

- a) Kepatuhan karyawan pada jam-jam kerja.
- b) Kepatuhan karyawan pada perintah dari atasan, serta taat pada tata tertib yang berlaku.
- c) Penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- d) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Kegairahan Kerja

Kegairahan kerja diperlihatkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan atau kesenangan yang mendalam dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari:

- a) Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan disertai perasaan gembira dan senang hati serta rela berkorban tanpa banyak perintah.
- b) Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh dan bermalasan.
- c) Karyawan mengisi waktu kosong dengan bekerja.

2.1.3 Insentif

Insentif merupakan suatu pemberian imbal jasa diluar gaji atau upah pegawai yang sesuai dengan kinerja pegawai selama ini, insentif digunakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai salah satu cara untuk memberikan motivasi dan dorongan pada pegawai untuk bekerja lebih giat agar menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Insentif ini bersifat tidak tetap misalnya dalam pemberian berupa bonus. Pemberian insentif di harapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan para pegawai serta keluarga mereka, istilah sistem insentif pada umumnya di gunakan untuk mengkaitkan rencanarencana pembayaran upah yang di lakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan berpatokan pada standar kinerja pegawai. Insentif dapat berupa imbalan atau balas jasa kepada pegawai yang telah memberikan prestasi melebihi standar yang telah di tentukan sebelumnya.

Mangkunegara (2000:82) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Menurut Wahjono (2008:127) insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan financial kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan.

Pengertian insentif dapat dilihat lebih jelas dari pendapat beberapa ahli yang mengemukakan sebagai berikut Menurut Hasibuan (2012) yang memberikan pengertian insentif yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sesuai imbalan atas jasa



yang diberikan dari organisasi atau perusahaan. Adapun Menurut Handoko (2012) berpendapat insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Adapun pendapat mengenai insentif Menurut Darsono (2012) insentif yaitu setiap sistem kompensasi, di mana jumlah yang berkaitan tergantung pada hasil yang telah di capai yang menawarkan suatu insentif kepada karyawan untuk mencapai hasil yang baik.

Dapat di lihat dari pengertian yang luas bahwa insentif merupakan alat yang di gunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian insentif yang dapat merangsang minat dalam bekerja pegawai sehingga produktifitas dalam bekerja dapat meningkat serta prestasi dan semangat kerja yang tinggi dari dalam diri pegawai yang dapat mempermudah dalam bekerja agar pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat seperti pekerjaan yang dapat di lihat dari segi pelayanan serta akan lebih mudah tercapainya tujuan dari instansi tersebut.

Dengan adanya insentif yang di berikan pegawai akan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik serta lebih giat untuk meningkatkan kinerjanya, namun apabila insentif yang di berikan dari atasan kepada bawahan tidak di kaitkan pada prestasi kerja tapi bersifat pribadi maka pegawai yang lain akan merasakan adanya ketidakadilan yang mengakibatkan ketidakadilan ini dapat mempengaruhi pegawai yang lain dan dapat mengubah perilaku pegawai salah satunya dapat di lihat dari semangat kerja pegawai dapat menurun.

Dengan adanya pemberian insentif yang adil dan layak maka, terciptanya pemeliharaan pegawai karena dengan adanya insentif yg diberikan maka pegawai



akan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal pegawai akan lebih baik maka akan mempermudah mencapai tujuan dari instansi.

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktifitas kerja individu maupun kelompok. Tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu (Nawawi, 1998:236):

1. Bagi Perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi dalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan:

- a) Bekerja lebih bersemangat dan cepat
- b) Bekerja lebih disiplin
- c) Bekerja lebih kreatif

2. Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan dapat mendapat keuntungan:

- a) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
- b) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- c) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.



Sistem insentif dapat diterapkan pada semua jenis pekerjaan dan pekerja, mulai dari para pekerja kasar sampai pekerja-pekerja profesional, manajerial dan eksekutif. Berikut ini adalah beberapa bentuk insentif antara lain yaitu (Marwansyah, 2012:295):

1. *Piecework* (upah potong) adalah sistem insentif yang memberi imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan.
2. *Production bonus* (bonus produksi) adalah insentif yang dibayarkan kepada pekerja yang melebihi sasaran keluaran (*output*) yang ditetapkan
3. *Commission* (komisi) adalah insentif dalam bentuk komisi diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual.
4. *Maturity Curve*. Bentuk insentif ini kurva kematangan diberikan untuk mengakomodasikan para pekerja yang memiliki kinerja tinggi dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.
5. *Merit Raise* adalah kenaikan gaji/ upah yang diberikan sesudah penilaian kinerja.
6. *Nonmonetary Incentives*. Insentif biasanya berarti uang, tetapi insentif bagi kinerja bisa juga diberikan dalam bentuk lain.
7. *Executives Incentives*. Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, *stock options* (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu, di masa yang akan datang, dalam periode waktu yang ditentukan), *stock appreciation* (pemberian uang tunai kepada karyawan yang didasarkan atas peningkatan nilai saham).



Beberapa indikator insentif menurut Sondang P. Siagian antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan kemampuan tinggi.

2. Lama Karyawan Bekerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Sistem pemberian insentif dalam hal lamanya kerja mempunyai kelebihan yaitu dapat mencegah hal-hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat, menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik, tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

4. Keadilan

Sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. *Output* ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para Karyawan yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut.

5. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapatkan kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidak puasan pegawai mengenai insentif tersebut.



2.1.4 Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas. Menurut Moenir (Munawirsyah, 2017:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Ranupandjojo dan Husnan (Anggraeni, Baharudin, dan Mattalatta, 2018:153) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Husnan (Wahyuni, 2014:127) mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

Fasilitas dapat dibedakan menjadi dua, yaitu fasilitas fisik dan fasilitas non fisik. Fasilitas fisik adalah segala sesuatu yang berupa benda atau yang dapat dibedakan, yang mempunyai peranan dapat memudahkan dan melancarkan suatu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

usaha fasilitas fisik dapat disebut juga dengan fasilitas materiil. Karena fasilitas ini dapat memberikan kemudahan dan kelancaran bagi suatu usaha dan biasanya diperlukan sebelum suatu kegiatan berlangsung. Fasilitas uang adalah segala sesuatu yang dapat memberi kemudahan suatu kegiatan sebagai akibat dari “nilai uang”.

Pada dasarnya perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Fasilitas kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut. Fasilitas kerja yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan atau instansi. Fasilitas kerja karyawan yang disediakan di kantor sebaiknya disesuaikan dengan pekerjaannya sehingga tidak menghambat pekerjaan. Semakin besar aktivitas pendukung dalam proses kegiatan untuk tujuan tertentu.

Suatu kantor pemerintahan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja kursi, emari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Seorang pegawai harus mampu mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas dapat juga diartikan sebagai sarana dan prasarana yang tersedia di lingkungan maupun di dalam, dimaksudkan untuk memberikan pelayanan maksimal agar masyarakat merasa puas. Fasilitas merupakan faktor penunjang utama dalam suatu pelayanan, karena apalah artinya suatu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

instansi/perusahaan tanpa fasilitas, tanpa alat kantor, dan tanpa tenaga kerja, mungkin hanya papan nama saja.

Menurut Sofyan (2010:22), jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
4. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang diperlukan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
5. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan, maupun yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
6. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
7. Alat transportasi, yaitu semua peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.5 Semangat Kerja Menurut Islam

Dalam Islam, semangat kerja dilandasi oleh semangat beribadah kepada Allah SWT. Jadi kerja tidak sekedar memenuhi kebutuhan duniawi melainkan juga sebagai pengabdian kepada Allah SWT. Sehingga dalam Islam, semangat kerja tidak hanya untuk meraih harta tetapi juga meraih ridha Allah SWT.

Semangat kerja menurut Islam didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh. Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian sebagaimana firman Allah Q.S. Adz-Dzaariyat:56 sebagai berikut:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: "Dan tidak Aku menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku." (Q.S. Adz-Dzaariyat:56).

Seorang muslim yang memiliki semangat kerja adalah mereka yang selalu obsesif atau ingin berbuat sesuatu yang penuh manfaat yang pekerjaan merupakan bagian amanah dari Allah. Sehingga dalam Islam, semangat kerja tidak hanya untuk meraih harta tetapi juga meraih ridha Allah SWT. Yang membedakan semangat kerja dalam Islam adalah kaitannya dengan nilai serta cara meraih



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuannya. Bagi seorang muslim bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridha Allah SWT.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

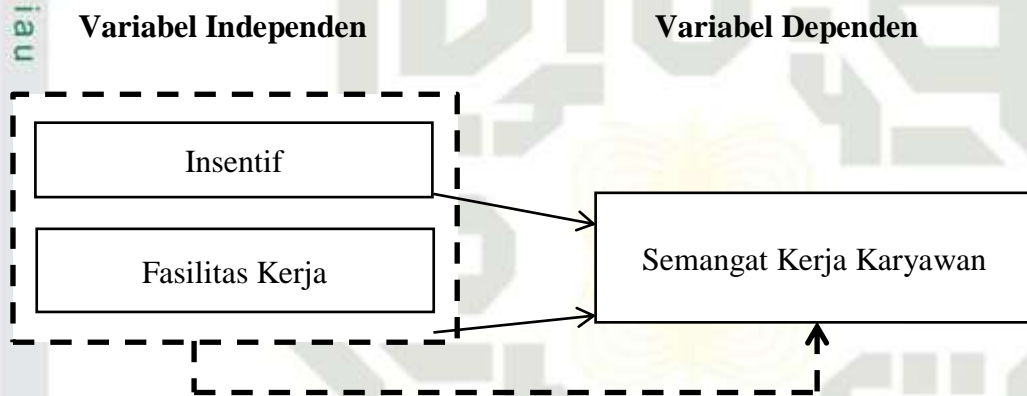
No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Sri Wahyuni Ningsih (2019)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone	pemberian insentif dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng Kabupaten Bone
2	Maria Hangin (2017)	Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan, Pariwisata Dan Kominfo Kota Samarinda	insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai, sedangkan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai
3	Bakhtiar (2017)	Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut-Medan	Fasilitas tidak berpengaruh terhadap semangat kerja, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja
4	Putri Rayining Sandi (2016)	Pengaruh Gaji, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Bank Jatim Cabang Kediri	Gaji, Insentif Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja
5	Yuni Kasmawati (2013)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti)	Insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran & Hipotesis

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh intensif dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen yaitu semangat kerja karyawan. Sedangkan variabel independennya yaitu intensif dan fasilitas kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat digambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Penelitian Terdahulu, 2021

Menurut Mangkunegara (2000:82) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Dengan adanya insentif yang di berikan pegawai akan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik serta lebih giat untuk meningkatkan kinerjanya, namun apabila insentif yang di berikan dari atasan kepada bawahan tidak di kaitkan pada prestasi kerja tapi bersifat pribadi maka pegawai yang lain akan merasakan adanya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketidakadilan yang mengakibatkan ketidakadilan ini dapat mempengaruhi pegawai yang lain dan dapat mengubah perilaku pegawai salah satunya dapat dilihat dari semangat kerja pegawai dapat menurun.

Menurut Ranupandjojo dan Husnan (Anggraeni, Baharudin, dan Mattalatta, 2018:153) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada dasarnya perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Fasilitas kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut. Fasilitas kerja karyawan yang disediakan di kantor sebaiknya disesuaikan dengan pekerjaannya sehingga tidak menghambat pekerjaan. Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan.

Hasil penelitian terdahulu dari Ningsih (2019) menyatakan insentif dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng Kabupaten Bone. Hasil penelitian dari Edmonda (2017) menyatakan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

H₁: Insentif Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan

H₂: Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan

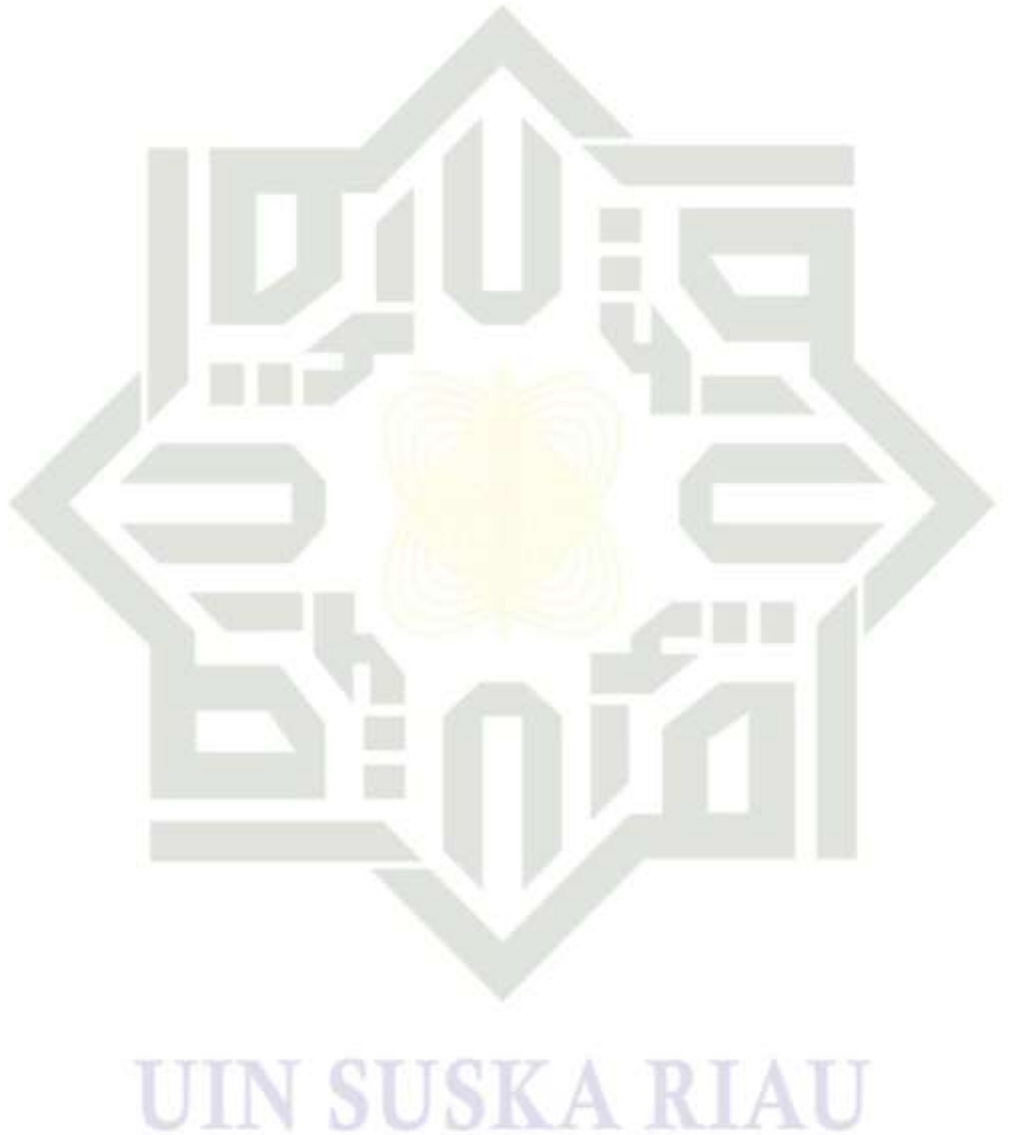
H₃: Intensif dan Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2017:15), metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Dalam melakukan pendekatan penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif agar mempermudah jalannya penelitian. Karena penelitian ini tepat keranahnya kuantitatif yang menggunakan data memerlukan perhitungan guna mendiskripsikan data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang berhubungan yaitu X_1 (Insentif), X_2 (Fasilitas Kerja), dan Y (Semangat Kerja Karyawan).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti



(Martono, 2011:74). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti berjumlah 52 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau, sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Dalam menentukan jumlah sampel penulis mengambil menggunakan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2017:124) *sampling* jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan data jumlah karyawan PT National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti berjumlah 52 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Menurut Sugiyono (2017:199) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini peneliti langsung terjun kelapangan guna mendapatkan jawaban responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017:134) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk dipilih. Dengan skala *likert* responden memilih jawaban dari variabel yang dipecah menjadi bagian dari indikator variabel, masing-masing indikator variabel mempunyai instrumen yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.1
Skala Data

Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono (2017:135)

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel, yang terdiri dari dua variabel independen, dan satu variabel dependen. Adapun masing-masing variabelnya, yaitu variabel independen terdiri atas intensif, dan fasilitas kerja. Variabel dependennya adalah semangat kerja karyawan. Berikut diuraikan definisi dari masing-masing variabel yang digunakan dengan operasional dan cara pengukurannya.

3.5.1 Semangat Kerja

Semangat kerja adalah dorongan yang menyebabkan melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik. Untuk mengukur semangat kerja antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta © milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifur Kasim Riau

4. Kerjasama

Kerjasama berarti bekerja bersama-sama ke arah tujuan yang sama. Dari pengertian tersebut bahwa setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaganya dengan ikhlas tanpa bersungut-sungut dan malas.

5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.

6. Kegairahan Kerja

Kegairahan kerja diperlihatkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan atau kesenangan yang mendalam dalam melaksanakan pekerjaan.

3.5.2 Insentif

Merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target pekerjaan tersebut. (Ikhwan Maulana, 2017):

1. Kinerja Karyawan
2. Lama Bekerja
3. Kebutuhan
4. Keadilan dan Kelayakan
5. Evaluasi Jabatan

3.5.3 Fasilitas Kerja

Merupakan segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. (Darajat, 2014):



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Komputer
2. Meja Kantor
3. Parkir
4. Bangunan Kantor
5. Transportasi

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka yang dalam perhitungannya menggunakan metode regresi linier berganda, dibantu dengan program pengolah data statistik yang dikenal dengan SPSS 26. Metode-metode yang digunakan yaitu:

3.6.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2018:51). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan ketentuan nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan valid. Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2018:51).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Pengukuran uji realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan handal (*reliabel*) jika memiliki koefisien *cronbach alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2018:46).

3.6.2 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018:19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui penelitian para responden terhadap variabel intensif dan fasilitas kerja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Model regresi memiliki beberapa asumsi dasar yang harus dipenuhi untuk menghasilkan estimasi yang baik atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Asumsi-asumsi dasar tersebut mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas



Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018:161). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *kolmogrov-sminorv test* yaitu jika *p-value* nya menunjukkan lebih besar dari 0,05 berarti hipotesis diterima atau terdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018:107). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).



Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

3.6.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan keputusan menerima atau menolak hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini untuk mengetahui variabel independen yaitu intensif (X_1), fasilitas kerja (X_2) mempengaruhi secara signifikan variabel dependen yaitu semangat kerja karyawan (Y). Persamaan umum regresi linier berganda atas dua variabel bebas terhadap variabel terikat pada regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Semangat Kerja Karyawan
α	= Konstanta
β_1, β_2	= Koefisien Regresi
X_1	= Insentif
X_2	= Fasilitas Kerja
e	= error.



2) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Jika nilai *probability t* lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:99). Adapun syarat penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara individu.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara individu.

3) Uji Signifikansi Keseluruhan (Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Tingkat signifikansi 0,05 digunakan untuk uji ini, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $signifikan \leq 0,05$ berarti semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $signifikan \geq 0,05$ berarti semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

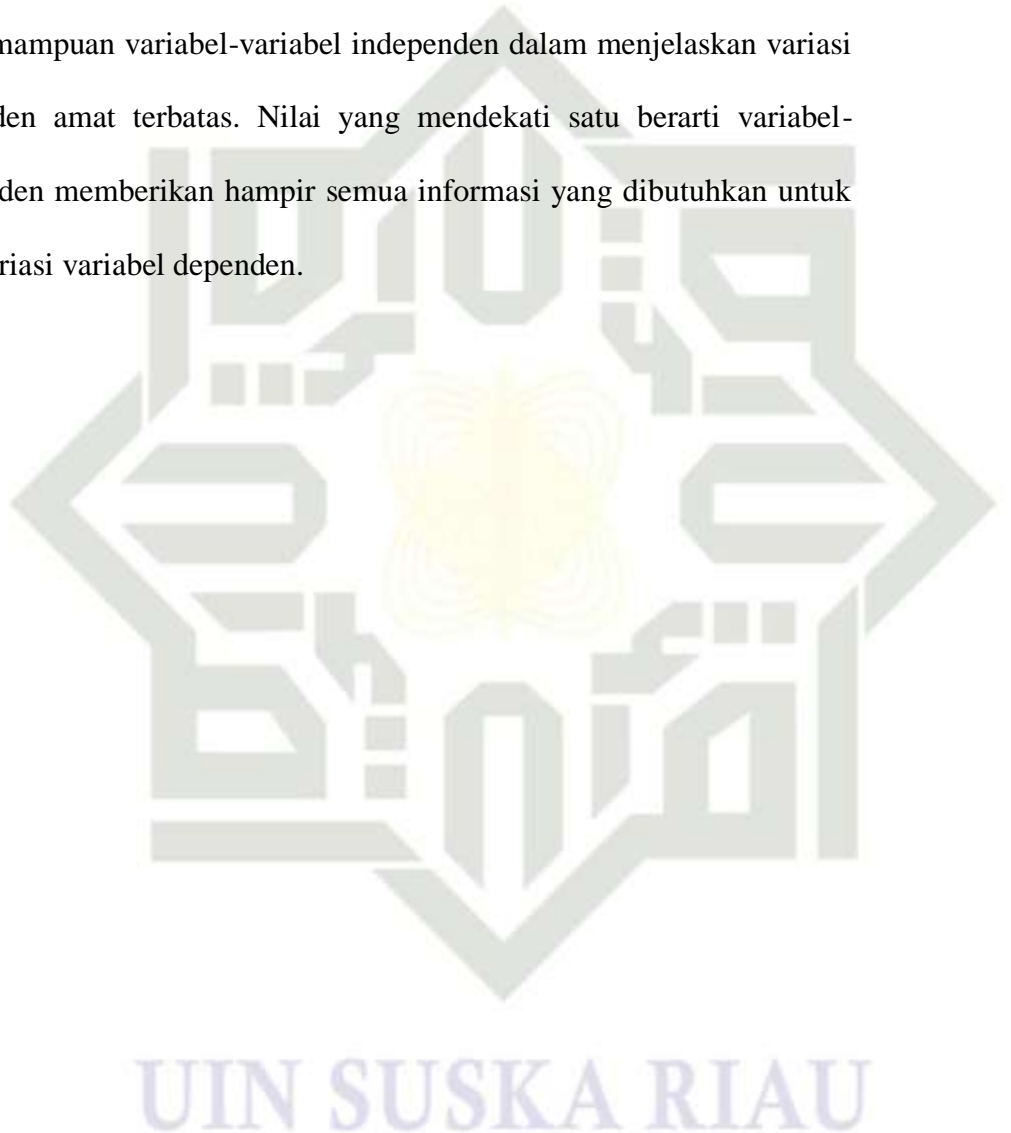


4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti. Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin besar insentif yang diberikan oleh pihak PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Merant dapat mempengaruhi dan meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang diberikan oleh pihak PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Merant dapat mempengaruhi dan meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Insentif dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti.

5.2.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi:

Disarankan bagi PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti dapat meningkatkan atau menjaga semangat karyawan dengan cara memberikan insentif sesuai dengan kinerja dan perusahaan juga dapat menjaga semangat karyawannya dengan cara memberikan fasilitas kerja yang memudahkan karyawannya dalam bekerja.

2. Disarankan bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah variabel yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, hal ini didasari dikarenakan nilai determinasi pada penelitian ini sebesar 23,6% yang artinya sebesar nilai tersebutlah variabel independen yang digunakan dapat menjelaskan variasi variabel semangat kerja karyawan. Masih ada tersisa 76,4% faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dll.

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahaan

Bakhtiar. 2017. Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut-Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol. 2. No. 3. Oktober 2017.

Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource, Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.

Darsono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Nusantara COUNSULING.

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.

Edmonda, Jacklyn. 2017. Pengaruh Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi). *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Jember.

Ghozali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBMSPSS 25 Edisi Ke-9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hangin, Maria. 2017. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan, Pariwisata Dan Kominfo Kota Samarinda. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2017, 5 (2): 194-203.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*, Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Husnan. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Kasmawati, Yuni. 2013. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti). *Jurnal Universitas Budi Luhur Jakarta*.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Marsono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



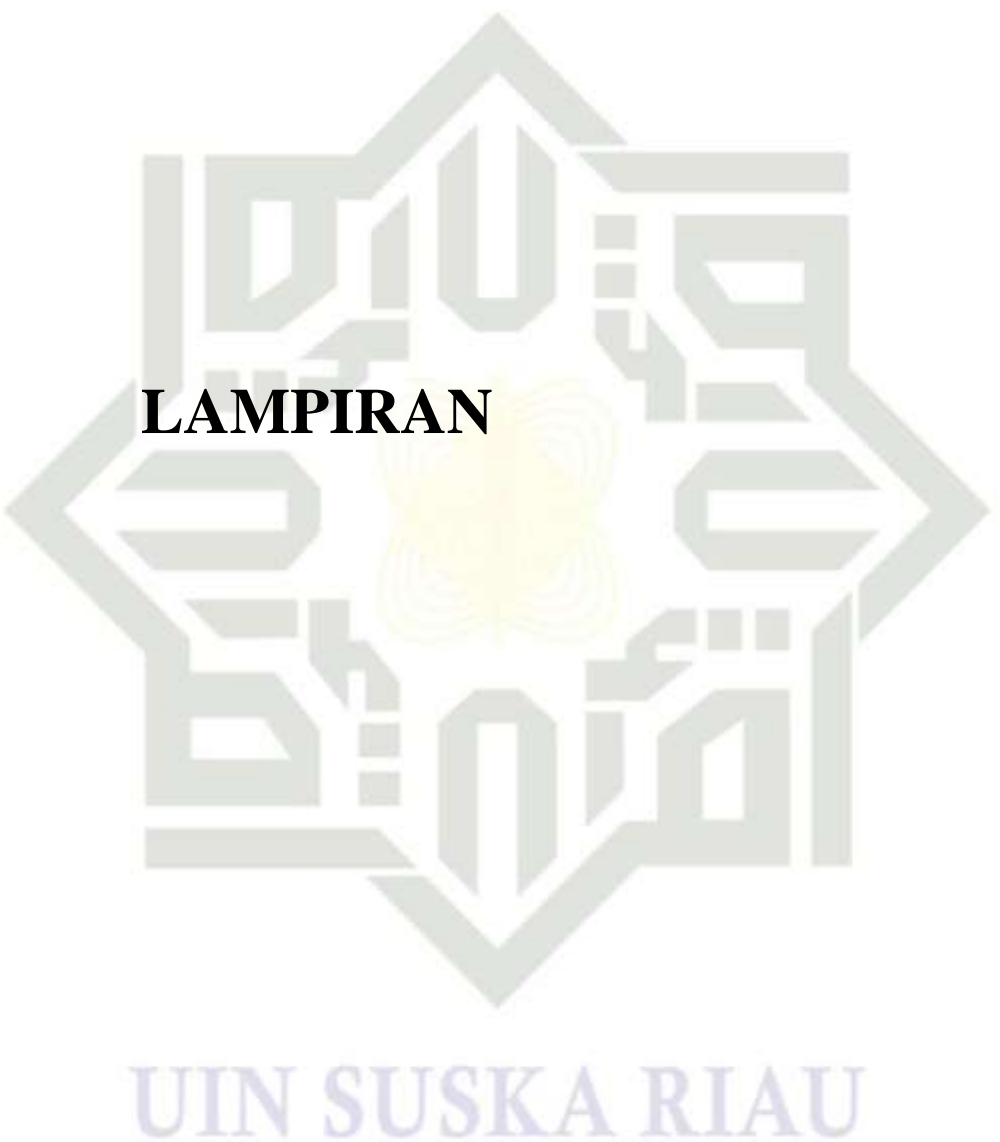
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mulyono, Sudarmo. 2001. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: STIE.
- Munawirsyah. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Nawawi, Handari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ningsih, Sri Wahyuni. 2019. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nitisemito, A. 2012. *Manajemen Personalia*, Edisi kedelapan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart and Patrick M. Wright. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sadili, Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sandi, Putri Rayining. 2016. Pengaruh Gaji, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Bank Jatim Cabang Kediri.
- Siagian, S. P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R. dan Leslie W. R. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahjono, Sentot Imam. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta: PT Indeks.
- Wahyudi, Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.



LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PENGANTAR PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. National Sago Prima Jetty Terminal Kabupaten Kepulauan Meranti”**. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner ini secara lengkap dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Semua data yang masuk dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab kuesioner ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya
Peneliti

Sasmita Dewi
NIM: 11471205852

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KUESIONER PENELITIAN

Kami Menjamin Rahasia Pribadi Anda, Semua Data Hanya Semata-Mata Untuk Kepentingan Ilmiah.

A. Data Responden

Isilah dengan lengkap data dibawah ini dengan jawaban yang sebenarnya :

Nama :

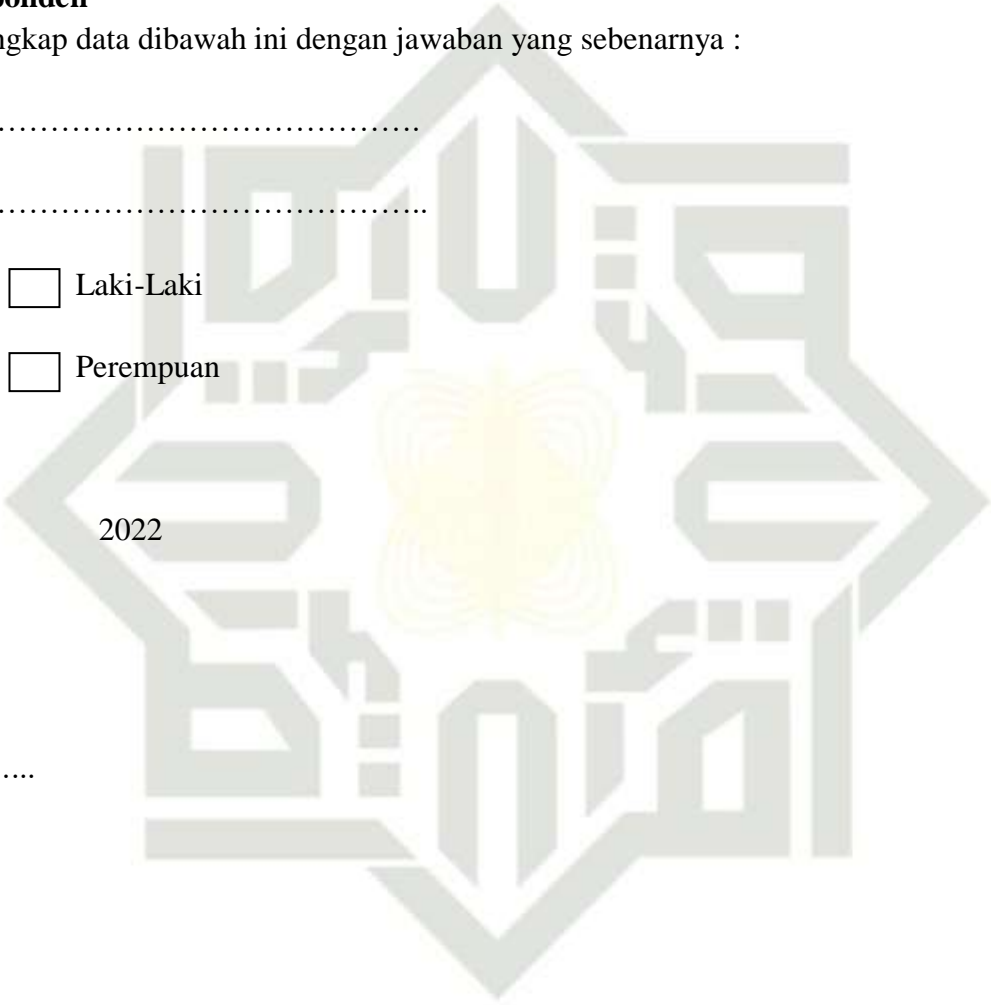
Umur :

Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

Pekanbaru, 2022
 Tanda Tangan

.....

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Pertanyaan

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda pada salah satu angka diantara nomor 1 sampai 5.

- 5 = Sangat Setuju (SS)
 4 = Setuju (S)
 3 = Netral (N)
 2 = Tidak Setuju (TS)
 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Insentif

No	Pertanyaan	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Perusahaan memberi insentif, jika saya mampu mencapai target kinerja yang diharapkan.					
2	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan lamanya saya bekerja.					
3	Pemberian insentif membuat kebutuhan saya menjadi terpenuhi.					
4	Pemberian insentif yang diterapkan dalam perusahaan sudah adil dan layak bagi saya.					
5	Saya merasa bahwa pimpinan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja sesuai jabatan masing-masing pegawai.					



Fasilitas Kerja

No	Pertanyaan	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Fasilitas perlengkapan kantor (komputer) membantu dalam memudahkan pekerjaan pegawai.					
2	Fasilitas perlengkapan kantor (meja kantor) merupakan kebutuhan saya.					
3	Fasilitas tempat parkir (kendaraan) yang telah disediakan membuat saya merasa aman.					
4	Fasilitas ruangan kantor yang strategis membuat saya merasa nyaman.					
5	Fasilitas transportasi (mobil dinas) yang telah disediakan dapat membantu pekerjaan saya.					

Semangat Kerja

No	Pertanyaan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1	Anda senang bekerja dengan rekan kerja Anda					
2	Anda senang bekerja sama dengan pemimpin Anda					
3	Anda tidak pernah meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya					
4	Anda memulai pekerjaan tepat waktu					
5	Anda dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh dan bermalasan					
6	Anda merasa kecewa bila pekerjaan yang Anda lakukan gagal					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABULASI DATA SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Y)							
Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	2	2	2	2	2	2	12
3	3	4	5	4	4	4	24
4	2	5	5	5	4	5	26
5	3	4	5	5	5	5	27
6	2	4	4	4	4	5	23
7	4	5	5	5	3	4	26
8	4	4	5	5	5	4	27
9	3	3	5	3	3	5	22
10	5	5	5	5	4	5	29
11	4	4	5	4	4	4	25
12	2	4	4	4	4	5	23
13	4	4	4	4	3	5	24
14	5	5	5	5	5	4	29
15	5	5	5	4	3	4	26
16	4	4	4	4	2	5	23
17	3	4	5	4	3	4	23
18	4	4	5	5	5	5	28
19	5	5	5	5	3	5	28
20	3	4	5	4	5	5	26
21	4	4	4	4	3	5	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	3	5	5	5	5	27
24	3	5	5	4	4	5	26
25	3	4	5	3	4	3	22
26	3	4	4	4	3	4	22
27	2	4	4	3	4	4	21
28	4	4	4	4	4	3	23
29	3	4	5	5	5	5	27
30	4	5	5	5	5	5	29
31	4	4	4	4	4	5	25
32	5	5	5	4	3	4	26
33	3	3	3	4	4	5	22
34	4	3	3	4	3	3	20
35	4	4	4	4	4	2	22
36	4	4	4	4	4	4	24
37	3	4	4	4	4	3	22
38	4	5	5	4	4	4	26
39	3	4	4	4	2	4	21

40	3	3	4	4	4	4	22
41	2	4	3	4	4	5	22
42	3	5	4	2	2	3	19
43	5	4	4	4	4	5	26
44	4	4	3	4	4	5	24
45	4	2	4	4	2	4	20
46	3	4	2	4	4	4	21
47	2	2	4	4	2	3	17
48	3	4	5	3	4	3	22
49	2	5	5	5	2	5	24
50	2	4	4	4	4	5	23
51	3	5	4	2	3	4	21
52	4	4	4	5	4	4	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABULASI DATA INSENTIF (X1)						
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	3	2	3	3	3	14
3	4	4	3	4	3	18
4	5	5	4	4	4	22
5	4	4	5	3	5	21
6	4	3	3	3	3	16
7	5	4	4	4	4	21
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	3	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	5	3	5	3	5	21
12	4	3	4	4	4	19
13	3	4	4	3	4	18
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	4	3	4	17
16	5	4	4	5	4	22
17	4	4	4	4	4	20
18	3	3	3	3	3	15
19	5	3	3	3	3	17
20	4	3	4	4	4	19
21	3	3	3	3	3	15
22	4	3	4	3	4	18
23	4	4	5	4	5	22
24	5	4	4	4	4	21
25	3	3	4	4	4	18
26	4	3	3	3	3	16
27	3	3	4	4	4	18
28	3	3	3	3	3	15
29	4	3	4	4	4	19
30	3	3	3	3	3	15
31	4	4	4	4	4	20
32	5	3	4	3	4	19
33	3	3	3	3	3	15
34	3	3	3	3	3	15
35	4	4	3	3	3	17
36	5	4	3	3	3	18
37	3	3	3	3	3	15
38	4	3	3	3	3	16
39	4	4	3	3	3	17
40	4	3	3	3	3	16
41	4	3	3	3	3	16
42	3	3	3	3	3	15
43	4	4	4	4	4	20
44	3	3	3	3	3	15
45	2	2	3	3	3	13
46	3	3	3	3	3	15



UIN SUSKA RIAU

47	4	3	3	3	3	16
48	5	4	4	4	4	21
49	4	3	2	3	2	14
50	3	3	3	3	3	15
51	5	4	3	4	3	19
52	4	3	4	3	4	18

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

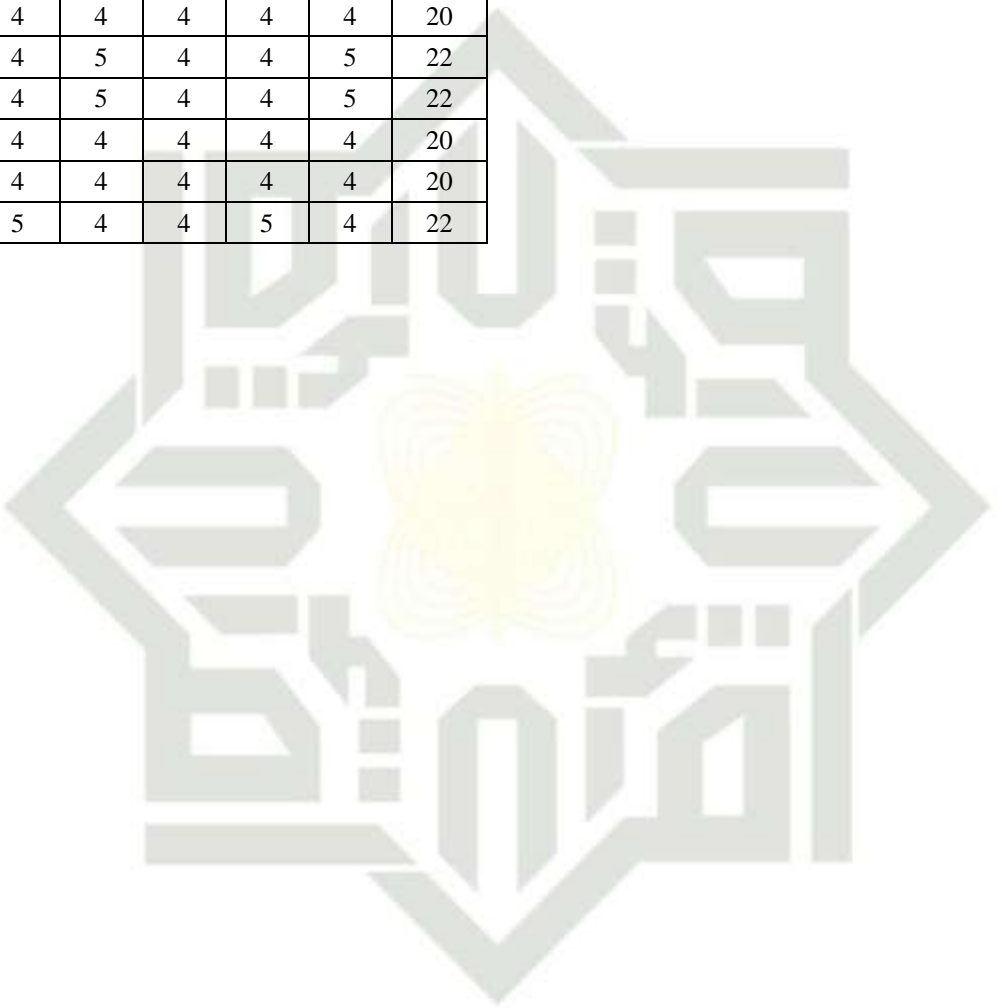
TABULASI DATA FASILITAS KERJA (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	4	5	5	4	23
2	2	3	1	2	3	11
3	4	5	5	4	5	23
4	4	4	5	4	4	21
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	4	5	4	22
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	3	4	4	19
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	4	4	5	22
16	4	5	5	4	5	23
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	3	4	4	19
19	4	3	4	4	3	18
20	5	4	4	5	4	22
21	4	4	2	4	4	18
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	4	3	4	4	3	18
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	5	4	4	5	22
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	5	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	5	4	4	21
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	5	5	5	25
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20

40	4	5	5	4	5	23
41	3	4	3	3	4	17
42	4	4	3	4	4	19
43	4	4	3	4	4	19
44	4	4	4	4	4	20
45	1	1	1	1	1	5
46	5	4	4	5	4	22
47	4	4	4	4	4	20
48	4	5	4	4	5	22
49	4	5	4	4	5	22
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	5	4	4	5	4	22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL SEMANGAT KERJA

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.312*	.284*	.360**	.168	.075	.582**
	Sig. (2-tailed)		.024	.041	.009	.234	.598	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.312*	1	.487**	.257	.217	.279*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.024		.000	.066	.122	.045	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	.284*	.487**	1	.420**	.299*	.270	.690**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000		.002	.032	.053	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.360**	.257	.420**	1	.454**	.491**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.009	.066	.002		.001	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.168	.217	.299*	.454**	1	.306*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.234	.122	.032	.001		.027	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y6	Pearson Correlation	.075	.279*	.270	.491**	.306*	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.598	.045	.053	.000	.027		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	.582**	.639**	.690**	.755**	.639**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	6

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL INSENTIF

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.576**	.349*	.412**	.349*	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.002	.011	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.576**	1	.418**	.541**	.418**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.349*	.418**	1	.497**	1.000**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.011	.002		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.412**	.541**	.497**	1	.497**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.349*	.418**	1.000**	.497**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.011	.002	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	.719**	.755**	.838**	.733**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	5

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL FASILITAS KERJA

		Correlations					Total
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.635**	.708**	1.000**	.635**	.898**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.635**	1	.645**	.635**	1.000**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.708**	.645**	1	.708**	.645**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	1.000**	.635**	.708**	1	.635**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.635**	1.000**	.645**	.635**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	.898**	.879**	.858**	.898**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	5

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

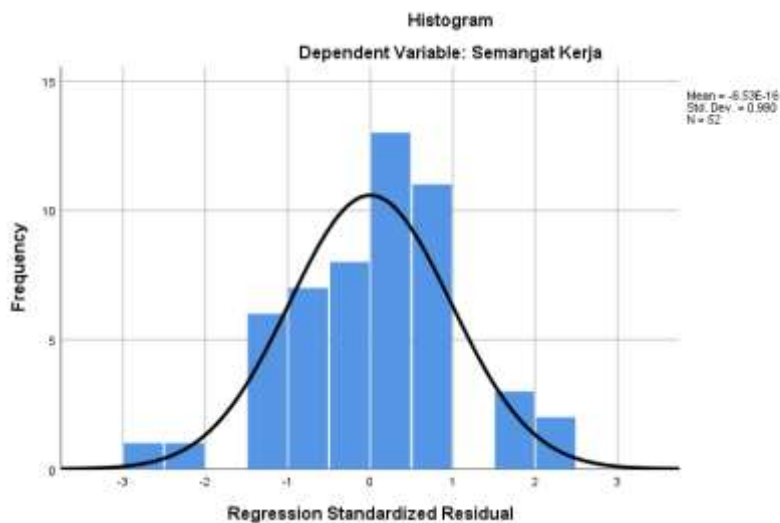
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84622811
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.080
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

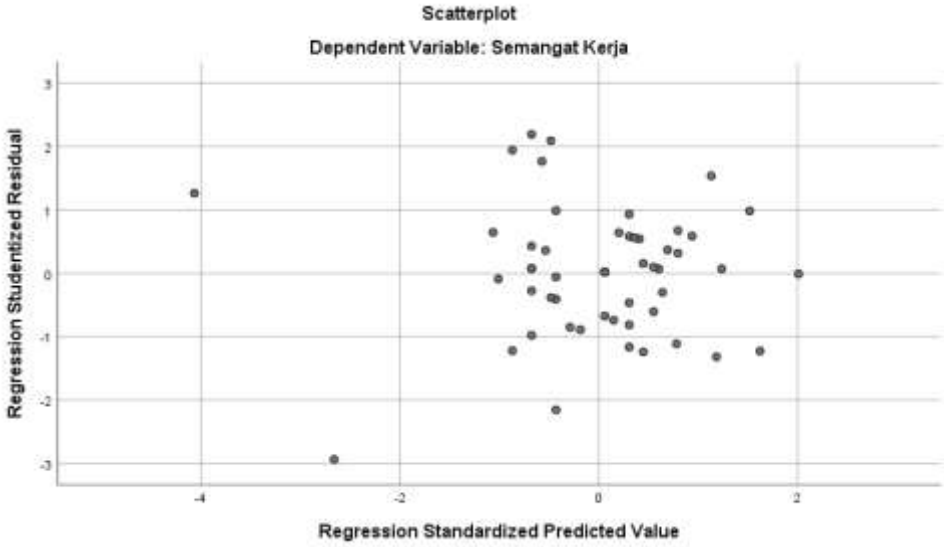




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. UJI HETEROSKEDASTISITAS



3. UJI MULTIKOLINIERITAS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Insentif	.837	1.194
Fasilitas Kerja	.837	1.194



HASIL Uji REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 ^a	.236	.205	2.904

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Insentif

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.617	2	63.809	7.568	.001 ^b
	Residual	413.152	49	8.432		
	Total	540.769	51			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Insentif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.838	3.373		3.213	.002
Insentif	.388	.181	.293	2.148	.037
Fasilitas Kerja	.306	.146	.287	2.102	.041

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.