

PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF, DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN UMKM HANDAYANI

Ikdal Mauladi

Program Studi Manajemen S1

Universitas Putra Bangsa

ikdalmauldi@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Insentif, motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan UMKM Handayani baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden sebanyak 38 orang responden yang bekerja sebagai karyawan UMKM Handayani. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani. (2) Insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani. (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani. (4) Komunikasi, insentif, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani.

Kata kunci: Komunikasi, insentif, motivasi dan semangat kerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of communication, incentives, motivation on the spirit at work of the Handayani UMKM employees, either partially or simultaneously. This research is a survey research with 38 respondents who work as employees of MSME Handayani. The data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability, while the data analysis uses multiple linear regression analysis (t test and F test).

After analyzing the data, the following results and conclusions were obtained: (1) Communication has a significant effect on the work spirit of the Handayani MSME employees. (2) Incentives have a significant effect on the work spirit of the Handayani MSME employees. (3) Motivation has a significant effect on the work spirit of the Handayani UMKM employees. (4) Communication, incentives, and motivation simultaneously have a significant effect on the work spirit of the Handayani MSME employees.

Keywords: Communication, incentives, motivation and work spirit.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan suatu unit usaha yang keberadaannya sangat penting. Hal ini dikarenakan UMKM memiliki peran yang sangat strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. UMKM merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan pekerjaan sehingga dapat mengurangi masalah kemiskinan dan pengangguran, dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, serta berperan dalam

mewujudkan stabilitas nasional. Keberadaan UMKM juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap perekonomian daerah dimana dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lokal yang ada di daerah, meningkatkan kreatifitas masyarakat, penyumbang terbesar PDB (Produk Domestik Bruto), serta menambah pendapatan asli daerah (PAD) (Haris dan Puspaningrum, 2016). Agar UMKM dapat bertahan ditengah banyaknya pesaing selain terus melakukan inovasi pada produk-produk yang dihasilkan, UMKM juga harus memiliki sumber daya manusia yang baik

yakni memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang memadai.

Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang memadai dari karyawan tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki. Semangat kerja adalah salah satu indikator seorang karyawan telah bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan untuk melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian atau pertukaran informasi dari satu orang ke orang lain yang mendorong individu untuk berpendapat, dan menukarkan pikirannya guna pencapaian suatu tujuan. Komunikasi yang baik sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitas manajemennya. Penelitian Utamajaya & Sriathi (2015) mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi dapat didukung oleh komunikasi yang baik, bagaimana karyawan berinteraksi, menyampaikan informasi, bertukar gagasan, baik antara atasan ke bawahan maupun sebaliknya. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada karyawan UMKM Handayani didapatkan informasi bahwa karyawan terutama dibidang produksi kurang memiliki komunikasi yang baik dengan pemilik, hal ini dapat terjadi karena tempat produksi dan pengemasan berbeda tempat.

Selain komunikasi variabel lain yang diduga mempengaruhi semangat kerja adalah variabel Insentif. berdasarkan jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Murtisaputra, Eko dan Ratnasari, Sri Langgeng (2018) yang menyatakan yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Salah satu dorongan yang dapat mempertahankan semangat karyawan yaitu pemberian insentif yang memadai. Pemberian insentif yang memadai akan menjauhkan sikap negatif para karyawan, dan pekerjaan akan dilakukan dengan baik serta mentaati peraturan yang berlaku. Dengan insentif yang memadai, karyawan tidak mempunyai pikiran mencari penghasilan di luar UMKM Handayani Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan 10 orang karyawan mereka merasa bahwa pembagian insentif masih belum sepenuhnya adil karena tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan pihak UMKM.

Selain komunikasi dan insentif, motivasi juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2014) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Afrina (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap

semangat kerja karyawan. Berdasarkan wawancara awal, karyawan UMKM Handayani masih ada yang memiliki tingkat motivasi yang rendah

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi, Insentif, motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan UMKM Handayani”** .

METODE

Semangat kerja adalah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Nitisemito, 2010). Semangat kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang disampaikan oleh Nitisemito (2010:427) indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Presensi
- 2) Kualitas
- 3) Disiplin
- 4) Sikap dan minat kerja
- 5) Kreatifitas

Menurut Edwin B Flippo dalam Mangkunegara (2011: 145) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Menurut Mulyana, (2017) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang makin baik

Menurut Hasibuan (2012: 117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Indikator insentif merupakan komponen yang dijadikan sebagai patokan perhitungan dalam menentukan jumlah besaran insentif yang akan diberikan kepada karyawan. Menurut Sarwoto (2010:156) mengemukakan, indikator insentif dapat dibagi menjadi dua yaitu:

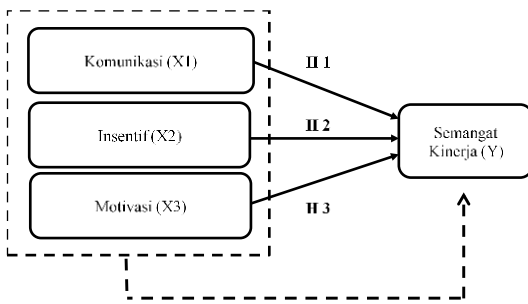
- 1) Insentif material.
- 2) Insentif non material.

Menurut Sutrisno (2014) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) yaitu :

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan diri
- 5) Kebutuhan akan perwujudan diri

Model Empiris.

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis

Berdasarkan model empiris di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani
- H2 : insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani
- H3 : motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani.
- H4 : Komunikasi, insentif, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani.

Obyek dan Subyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah semangat kerja karyawan UMKM Handayani yang dipengaruhi oleh komunikasi, insentif, dan motivasi. subjek penelitian ini adalah karyawan UMKM Handayani.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono:2016). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Handayani dengan seluruh karyawan sebagai subjek yang berjumlah 38 orang,

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan program SPSS for windows version 25.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kualitas data dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner (Ghozali, 2009). Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan

(df) = n-2 didapat $df = 38 - 2 = 36$, diperoleh hasil $r_{tabel} = 0,3202$.

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 25.0 for windows, menggunakan *pearson correlation*. Berikut ini uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji validitas

Variabel	Butir	Sign	Status
X1	4	Signifikan	Valid
X2	4	Signifikan	Valid
X3	5	Signifikan	Valid
Y	5	Signifikan	Valid

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variable komunikasi, insentif, motivasi dan semangat kerja seluruhnya valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Item Variabel	Nilai		Keterangan
	Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	
Komunikasi (X1)	0,60	0,807	Reliabel
Insentif (X2)	0,60	0,700	Reliabel
Motivasi (X3)	0,60	0,829	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,60	0,919	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Nilai *Cronbach Alpha* Minimum (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas

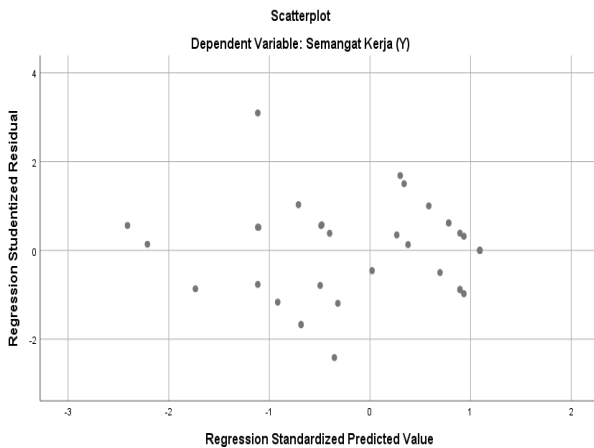
Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komunikasi (X1)	.473	2.116
Insentif (X2)	.500	1.998
Motivasi (X3)	.339	2.948

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinarity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

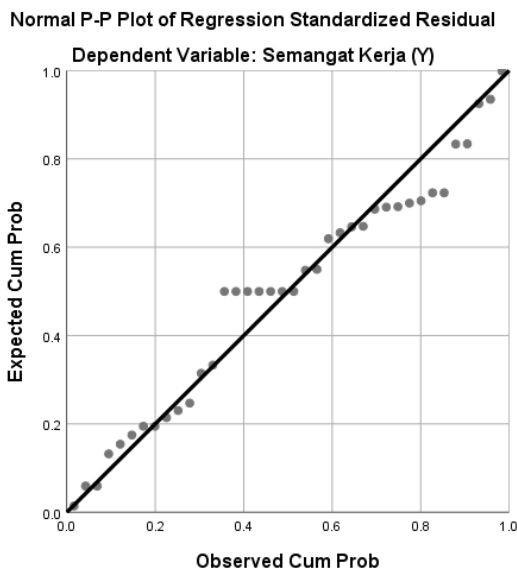
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 4

Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Beranda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
1 (Constant)	2.557	1.551	
Komunikasi (X1)	.478	.147	.363
Insentif (X2)	.305	.103	.323
Motivasi (X3)	.245	.098	.331

Berdasarkan perolehan nilai-nilai pada tabel tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear ganda sebagai berikut:

$$Y = 2,557 + 0,478X_1 + 0,305X_2 + 0,245X_3 + e$$

$$\text{Dimana } e = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,781} = \sqrt{0,219} = 0,468$$

1. Nilai konstanta a = 2,557, berarti apabila variabel komunikasi (X1), Insentif (X2) dan motivasi (X3) dianggap nol, maka besarnya skor semangat kerja (Y) karyawan UMKM Handayani yaitu sebesar 2,557
2. Nilai b1 = 0,478, berarti apabila variabel insentif (X2) dan motivasi (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel komunikasi (X1) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan semangat kerja (Y) karyawan UMKM Handayani naik sebesar 0,478.
3. Nilai b2 = 0,305, berarti apabila variabel komunikasi (X1), dan motivasi (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel Insentif (X2) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan semangat kerja (Y) karyawan UMKM Handayani naik sebesar 0,305.
4. Nilai b3 = 0,245, berarti apabila variabel komunikasi (X1) dan insentif (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel motivasi (X3) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan semangat kerja (Y) karyawan UMKM Handayani naik sebesar 0,245.

Uji t (Parsial)

Tabel 5 Uji t

No.	Variabel	Coefficients		Signifikansi	Keterangan
		Nilai t _{hitung}	Nilai t _{tabel}		
1.	Komunikasi (X1)	3.246	2,0301	.003	Berpengaruh
2.	Insentif (X2)	2.968	2,0301	.005	Berpengaruh
3.	Motivasi (X3)	2.510	2,0301	.017	Berpengaruh

Berdasarkan Tabel diatas di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

- a) Hubungan Komunikasi Dan Semangat Kerja
Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel komunikasi sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,246 > t_{tabel} 2,0301$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti diterima yang berarti

motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani.

b) Hubungan Insentif Dan Semangat Kerja.

Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel insentif sebesar $0,005 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,968 > t_{tabel} 2,0301$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti insentif diterima yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani.

c) Hubungan Motivasi Dan Semangat Kerja.

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi sebesar $0,017 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,510 > t_{tabel} 2,0301$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani.

Uji simultan F

Tabel 6
Ringkasan Hasil Uji F simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	88.055	3	29.352	45.043	.000 ^b
1 Residual	22.156	34	.652		
Total	110.211	37			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Insentif (X2), Komunikasi (X1)

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} adalah $45,043 > F_{tabel} 2,85$, dengan tingkat signifikan $0,000$. Karena signifikan lebih kecil dari $0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel komunikasi, Insentif, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani. Hal ini menunjukkan apabila komunikasi, insentif, dan motivasi pada karyawan UMKM Handayani meningkat maka semangat kerja karyawan UMKM Handayani juga akan meningkat.

Uji koefisien determinasi

Tabel 7. Uji koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.781	.80724

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Insentif (X2), Komunikasi(X1)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan hasil di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan diatas sebesar $0,781$ artinya $78,1\%$ variabel semangat

kerja karyawan UMKM Handayani dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, Insentif, dan motivasi sedangkan sisanya $21,9\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Semangat Kerja.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 3,246 > t_{tabel} 2,0301$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hal ini berarti semakin baik komunikasi yang terjalin maka semangat kerja karyawan UMKM Handayani juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Intan Cahya Dewi (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti apabila komunikasi semakin baik maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu meningkatkan komunikasi karyawan UMKM Handayani, ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan UMKM Handayani.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,968 > t_{tabel} 2,0301$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hal ini berarti apabila insentif yang diberikan kepada karyawan UMKM Handayani meningkat maka semangat kerja karyawan UMKM Handayani juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murtisaputra, Eko dan Ratnasari, Sri Langgeng (2018) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti apabila jika insentif yang diberikan meningkat maka semangat kerja karyawan meningkat pula.. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu meningkatkan insentif yang diberikan kepada karyawan UMKM Handayani, ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan UMKM Handayani

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,510 > t_{tabel} 2,0301$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hal ini berarti apabila motivasi

meningkat maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afrina (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi semakin baik maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu meningkatkan motivasi karyawan UMKM Handayani, ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan UMKM Handayani.

4. Pengaruh Komunikasi, Insentif, Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, insentif, dan motivasi secara simultan terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} adalah $45,043 > F_{tabel} 2,85$, dengan tingkat signifikan $0,000$. Karena signifikan lebih kecil dari $0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel komunikasi, Insentif, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani. Hal ini menunjukkan apabila komunikasi, insentif, dan motivasi pada karyawan UMKM Handayani meningkat maka semangat kerja karyawan UMKM Handayani juga akan meningkat. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,781$ artinya $78,1\%$ variabel semangat kerja karyawan UMKM Handayani dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, Insentif, dan motivasi sedangkan sisanya $21,9\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang analisis Pengaruh Komunikasi, Insentif, motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan UMKM Handayani dengan responden sebanyak 38 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani.
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani.
4. Komunikasi, insentif, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UMKM Handayani.

DAFTAR PUSTAKA

Afrina, Iin. 2020. *Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur*. Belitang: STIE Trisna Negara.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Haris, R. A., & Puspaningrum, I. I. 2016. Strategi Pembinaan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Sumenep. *Public Corner*, 9(1).

Hasibuan, Melayu S P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.

_____.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyana, Deddy. 2017. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Murtisaputra, Eko dan Ratnasari,Sri Langgeng. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Batam: Universitas Riau Kepulauan.

Nitisemito, Allex, S. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia.

Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Enam. Jakarta: Prenada Media Group.

Utamajaya, Gede I Dewa Adi Putra dan Sriathi, Anak Agung Ayu. 2015. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motot Gianyar.E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015 : 1504-1524. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.