

**REMUNERATION SYSTEM IMPLEMENTATION AND EXTRINSIC
MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK SPIRIT AT PT SINAR SOSRO KP
SUKABUMI**

**IMPLEMENTASI SISTEM REMUNERASI DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT SINAR SOSRO KP
SUKABUMI**

Naufal Agung Ferdiana¹, Erry Sunarya², Resa Nurmala³

Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sukabumi,
Sukabumi.

naufalagung24@gmail.com

ABSTRACT

Based on the results of observations it was found that employee morale has decreased as seen from employee absentee level data, the average employee absentee level in 2022 is 0.57% or less than 1%. This study aims to calculate and describe the effect of the variable remuneration system and extrinsic motivation on the morale of the employees of PT Sinar Sosro Sukabumi Sales Office. The method used in this research is descriptive and associative research with a quantitative approach. The sampling technique in this study used a non-probability sampling technique or saturated samples. The samples taken in this study were 53 employees. The analysis technique used is multiple correlation analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test and partial hypothesis testing (t test) and simultaneously using the F test. The results of the research based on the results of the t test of 3,007 indicate that the remuneration system variable has a significant positive effect on employee morale, while the extrinsic motivation variable has a significant positive effect on employee performance variables with a result of 3,970. Based on the results of the F test of 12,430, it shows that the variable remuneration system and extrinsic motivation simultaneously have a significant influence on employee morale.

Keywords: *Remuneration System, Extrinsic Motivation, Employee Morale*

ABSTRAK

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa semangat kerja karyawan mengalami penurunan yang dilihat dari data tingkat absensi karyawan, rata-rata tingkat absensi karyawan pada tahun 2022 yaitu 0,57% atau kurang dari 1%. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menghitung serta mendeskripsikan pengaruh variabel sistem remunerasi dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja karyawan PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Sukabumi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling atau sampel jenuh, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 53 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi ganda, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis secara parsial (uji t) dan secara simultan menggunakan F test. Hasil penelitian berdasarkan hasil t test sebesar 3.007 menunjukkan bahwa variabel sistem remunerasi

memberikan pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sementara variabel motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil sebesar 3.970. Berdasarkan hasil F test sebesar 12.430 menunjukkan bahwa variabel sistem remunerasi dan motivasi ekstrinsik secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan.

Kata Kunci : Sistem Remunerasi, Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sudah menjadi faktor utama untuk menentukan tercapai atau tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai target usahanya. Perusahaan perlu melakukan pengarahannya, pembinaan untuk mendorong serta mengendalikan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dan perlu dikembangkan dengan baik. Setiap karyawan berperan dalam kegiatan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Alvita, Jhoansyah, & Nurmala, 2023). Setiap karyawan akan melakukan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik dan benar sesuai dengan yang diinginkan apabila memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Peningkatan prestasi kerja karyawan memerlukan berbagai dorongan agar para karyawan mau bekerja dan mau berbuat yang diperintahkan oleh atasannya (Sinaga, 2020). Sumber daya manusia memiliki elemen yang sangat penting didalam kerangka suatu organisasi. Karena itu sumber daya perlu memiliki pengolahan serta apresiasi terhadap hasil kinerja dari tiap individu, ini menjadi suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Tercapainya suatu target perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang baik, terampil dan memiliki loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh keadaan dan tingkat

semangat kerja karyawan (Program Studi Manajemen FEB Unmas Denpasar, 2020). Persaingan dunia bisnis pada era globalisasi ini akan terus meningkat. Maka dari itu setiap perusahaan harus bisa memanfaatkan kapasitas SDM sebanyak mungkin dan pastinya berkualitas untuk unggul terhadap persaingan kerja. Setiap perusahaan memiliki tujuan masing-masing, perusahaan jasa, manufaktur, dan lainnya untuk mencapai tujuan utama perusahaan harus menyiapkan berbagai strategi dan juga perjuangan yang semaksimal mungkin untuk memberikan manfaat bagi perusahaan (Marpaung*, Hizazi, & Wiralestari, 2022). Karyawan yang memiliki semangat kerja akan memberikan sikap yang positif dan berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat. Semangat kerja adalah sikap mental dari tiap individu maupun kelompok yang menunjukkan kenyamanan dalam melakukan berbagai pekerjaan tepat pada waktunya dengan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Pasaribu, 2017). Semangat kerja merupakan sikap bekerja dengan penuh semangat, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, seterampil apapun kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Setiawan, 2018). Pada umumnya setiap

orang yang bekerja pasti menginginkan adanya imbalan atas hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, hal ini perlu dilakukan agar menciptakan suatu tanda balas jasa terhadap karyawan sehingga karyawan memiliki motivasi serta semangat kerja yang tinggi. Untuk menciptakan semangat kerja yang baik maka perusahaan perlu melakukan mengenai adanya sistem imbalan yang disebut remunerasi. Remunerasi ini merupakan suatu imbalan yang diberikan dari perusahaan bagi karyawan sebagai hasil atau prestasi yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan (Nurhayati & Supardi, 2020). Adanya remunerasi diharapkan dapat menciptakan persaingan kerja secara positif pada masing-masing karyawan, maka dari itu akan terlihat karyawan yang rajin, karyawan yang hanya mengikuti arus saja, karyawan yang malas dan seterusnya sehingga memicu semangat untuk membangun dan mengembangkan diri (Teja B. H., 2017). Remunerasi diharapkan bisa memberikan suatu dorongan dan memotivasi para karyawan agar terus bekerja dengan semangat. Selain dapat memotivasi para karyawan, remunerasi juga memberikan peran yang penting dalam mewujudkan kinerja yang tinggi. Hal tersebut karena karyawan memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda (Nurhayati & Supardi, 2020). Tujuan organisasi perlu dicapai oleh suatu dorongan yang dapat memicu perilaku karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan organisasi yang diharapkan. Daya pendorong tersebut disebut dengan motivasi (Munif, Nurhayati, & Widhiastuti, 2018). Manajer perusahaan perlu memperkirakan suatu usaha pengembangan dan keterampilan pada kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Manajer memiliki peran

serta tanggung jawab untuk membantu mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawannya agar para karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Maka dari itu tercapainya manajer perusahaan memotivasi para karyawannya tergantung bagaimana manajer memahami tingkah laku karyawannya (Maulana, Hamid, & Mayoan, 2015). Pada motivasi ekstrinsik seseorang akan berusaha untuk mencapai kepuasan dalam pencapaian kerja atau penyelesaian hasil kerja yang telah dilakukan, hal tersebut didorong dengan adanya faktor eksternal seperti gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi yang menjadikan karyawan meningkatkan kualitas kerjanya (Fernadi, Wahyu, & Hidayati, 2016). PT Sinar Sosro merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kemasan minuman yang berbahan dasar teh. PT Sinar Sosro menjadi perusahaan pertama di Indonesia dan dunia yang menyediakan minuman teh siap minum. PT Sinar Sosro memproduksi teh botol sosro, *fruit tea*, *tebs*, *stee*, dan prima. Dengan produk berbahan dasar teh tersebut PT Sinar Sosro mampu menjadi perusahaan distributor penjualan terbesar di Indonesia selain itu distributor penjualan PT Sinar Sosro telah memasuki wilayah Internasional seperti Asia, Afrika, dan Eropa. PT Sinar Sosro memiliki kantor penjualan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, salah satunya yaitu Kantor Penjualan Sukabumi (KP Sukabumi) yang menjadi tempat untuk mendistributorkan produk di wilayah sukabumi. PT Sinar Sosro KP Sukabumi merupakan sebuah perusahaan yang dibentuk khusus untuk mendistributorkan penjualan produk ke beberapa titik seperti Cianjur, Pelabuhan Ratu, dan Sukabumi. Berdasarkan wawancara dengan pihak karyawan staff

administrasi PT Sinar Sosro KP Sukabumi, adanya tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan April 2022 yaitu 0,84% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan agustus 2022 yaitu 0,32%, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari-Desember tahun 2022 yaitu 0,57% atau kurang dari 1%. Penerapan remunerasi terhadap tingkat semangat kerja karyawan mengalami penurunan, dikarenakan pengurangan remunerasi serta kurangnya tunjangan yang diberikan. Penyebab rendahnya tingkat semangat kerja karyawan yaitu kurangnya pemberian motivasi ekstrinsik seperti kurangnya pemberian tunjangan-tunjangan yang ditunjukkan melalui sikap tidak semangatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sistem Remunerasi

Secara harfiah remunerasi diartikan sebagai *payment* atau berupa penggajian, pada konteks ruang lingkup perusahaan remunerasi merupakan suatu tindakan balas jasa serta imbalan yang diterima oleh karyawan dari pimpinan atau pusat atas kerja yang diberikan karyawan untuk keberhasilan tujuan perusahaan (Hifdzul & Rustono, 2015). Remunerasi ini merupakan hal yang penting dilakukan perusahaan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya setelah menyelesaikan berbagai pekerjaan yang telah dilakukan. Adapun dimensi yang digunakan yaitu imbalan, balas jasa, dan penghormatan.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik secara operasional didefinisikan yaitu suatu dorongan kerja yang bersumber dari luar individu, yang mengharuskan individu untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Sulistyowati, Akhmadi, & Lutfi, 2017). Motivasi ekstrinsik suatu

dorongan pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Adapun dimensi yang digunakan yaitu *Job Status* (Status Kerja), *Interpersonal Realition* (Hubungan Antar Pribadi), *Company Policy Administration*, *Supervisor* (Supervisi), *Job Security*, *Working Condition* (Kondisi Kerja), *Wages and Salary* (Gaji dan Upah).

Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja karyawan merupakan suatu situasi yang berawal dari dalam diri tiap seorang karyawan membuatnya mampu melakukan pekerjaannya dalam keadaan senang, sehingga membuat seorang karyawan bekerja dengan giat dan penuh semangat, cepat dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Pasaribu, 2017). Semangat kerja ini sebuah sikap yang dapat memberikan kekuatan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Adapun dimensi yang dipergunakan yaitu Kerja sama, Absensi, Kepuasan, dan Disiplin.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dimana data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau berupa angka dan jenis data lain yang bisa dikuantitatifkan lalu diolah dengan menggunakan teknik statistik (Yusuf M., 2014). Model penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu model penelitian regresi bertujuan untuk mengukur seberapa pengaruh variabel independen (sistem remunerasi dan motivasi ekstrinsik) terhadap variabel dependen (semangat kerja karyawan). Populasi serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi yang berjumlah 53 orang karyawan. Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari

subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Selanjutnya pengambilan sampel terdapat beberapa teknik, pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Non propability sampling* dengan jenis sampling jenuh, menggunakan semua populasi sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif sedikit dan ingin membuat generalisasi dengan kesalahan kecil (Siyoto & Sodik, 2015). Sampel merupakan subset dari populasi yang terdiri dari beberapa populasi. Sampel ini diambil karena tidak mungkin

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh Sistem Remunerasi (X1) terhadap Semangat Kerja (Y)

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Semangat Kerja (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN
Uji Korelasi Ganda

Korelasi ganda yang digunakan pada penelitian ini bermaksud untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang menunjukkan seberapa kuatnya hubungan variabel-variabel tersebut (Dadang & Purnamasari, 2020). Sistem remunerasi, motivasi ekstrinsik,

Tabel 1 Hasil Uji Korelasi Ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.576 ^a	.332	.305	2.36779	.332	12.430	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Sistem Remunerasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

meneliti seluruh anggota populasi, maka dari itu adanya sampel diambil dari perwakilan anggota populasi. Dengan meneliti sampel seorang peneliti bisa membuat kesimpulan atas penelitian dari seluruh populasinya (Ferdinand, 2020). Penelitian ini menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur kepada staff administrasi PT Sinar Sosro KP Sukabumi serta kuesioner penelitian yang menggunakan sistem pengukuran *semantic differensial* yang kemudian disebarkan ke seluruh sampel penelitian (Ferdinand, 2020).

terhadap semangat kerja karyawan memiliki angka sebesar 0.576 hasil perhitungan tersebut selanjutnya dapat diinterpretasikan terkait kuatnya hubungan tersebut dengan menggunakan pedoman tabel seperti berikut :

Tabel 2 Koefisien Korelasi Menurut Kriteria Guilford

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Gifly Jeremy Tambajong, 2019)

Hipotesis

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan korelasi sebesar 0.576 yang terletak pada kriteria sedang, hal ini menjelaskan bahwa variabel sistem remunerasi dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja karyawan secara empirik memiliki hubungan linear yang sedang.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini menggunakan gambaran kemampuan model yang menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Koefisien determinasi ditunjukkan dengan angka R square pada model *summary* yang dihasilkan program (Ferdinand, 2020).

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.305	2.36779

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Sistem Remunerasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R square yaitu sebesar 0.332. Nilai R square merupakan nilai perolehan dari pengkuadratan nilai R yaitu $0.576 \times 0.576 = 0.331776$ jika dibulatkan menjadi 0.332 atau sama dengan 33.2%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi sistem remunerasi dan motivasi ekstrinsik dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan sebesar 33.2%. Sedangkan sisanya 66.8% ($100 - 33.2 = 66.8$), dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikan Simultan F (Uji-F)

Pada pengujian ini digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Pada pengujian simultan uji f ini yang dilakukan pada seluruh variabel independen dengan tujuan untuk pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Solehah & Ratnasari, 2019).

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas didapatkan nilai signifikansinya sebesar

Tabel 4 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	139.378	2	69.689	12.430	.000 ^b
1 Residual	280.321	50	5.606		
Total	419.698	52			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Sistem Remunerasi

$0.000 < 0.05$ dan diperoleh F hitung variabel sistem remunerasi dan motivasi ekstrinsik secara bersamaan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 12.430. Selanjutnya nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel, F tabel dicari pada tabel, berdasarkan keterangan dari tabel F ketentuan perhitungan dengan taraf kesalahan 5%/0.05 dan $dk = (n-k-1)$, $dk = 53-2-1 = 50$. Maka dapat diperoleh dari nilai F tabel sebesar 3.18. Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh sistem remunerasi dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja karyawan. Adapun hasil pengujian hipotesisnya adalah :

F hitung \geq F tabel

$$12,430 \geq 3,18$$

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis didalam menguji hipotesis yang bersifat asosiatif tersebut adalah regresi linear berganda (Mamondol, 2021).

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui nilai persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Perhitungan Regresi Linear Beganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	37.878	10.759		
sistem remunerasi	.249	.083	.348	3.007	.004
motivasi ekstrinsik	.262	.066	.459	3.970	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
 Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

$$a = 37,878$$

$$b_1 = 0,249$$

$$b_2 = 0,262$$

Maka dari itu, didapatkan persamaan regresi linear berganda untuk dua predictor (sistem remunerasi dan motivasi ekstrinsik) yaitu :

$$Y^* = 37,878 + 0,249 X_1 + 0,262 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 37.878

mengartikan bahwa jika variabel sistem remunerasi dan motivasi ekstrinsik bernilai (0) maka semangat kerja karyawan sebesar 37.878.

Uji Signifikan Simultan (Uji-T)

Pengujian ini dapat memberikan informasi tentang seberapa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen melalui pegujian terpisah (Solehah & Ratnasari, 2019).

Tabel 6 Hasil Pengaruh Sisem Remunerasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.878	10.759		3.520	.001
sistem remunerasi	.249	.083	.348	3.007	.004
motivasi ekstrinsik	.262	.066	.459	3.970	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
 Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig.) variabel sistem remunerasi (X1) terhadap semangat kerja (Y) memiliki nilai sebesar 0.004. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel sistem remunerasi (X1) lebih kecil dari nilai batas yakni $0.004 < 0.05$. Hasil ini juga menunjukkan bahwa T hitung 3.007 sedangkan nilai T tabel 2.00665, maka $T \text{ hitung } 3.007 > T \text{ tabel } 2.00665$ sehingga H1 diterima dan Ho ditolak, atau penjelasannya terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel sistem remunerasi (X1) terhadap variabel semangat kerja

karyawan (Y) PT Sinar Sosro KP Sukabumi.

Tabel 7 Hasil Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.878	10.759		3.520	.001
sistem remunerasi	.249	.083	.348	3.007	.004
motivasi ekstrinsik	.262	.066	.459	3.970	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig.) variabel motivasi ekstrinsik (X2) terhadap semangat kerja (Y) memiliki nilai sebesar $0.000 < 0.05$, serta diperoleh nilai t hitung variabel motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja sebesar 3.970, sedangkan nilai t tabel 2.00665 maka T hitung $3.970 > T$ tabel 2.00665 sehingga H1 diterima dan Ho ditolak. Hal ini dapat dikatakan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik (X2) terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) PT Sinar Sosro KP Sukabumi.

Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Semangat Kerja

Adanya sistem remunerasi pada PT Sinar Sosro KP Sukabumi memiliki dampak yang baik dan dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja, hal ini dibuktikan dengan adanya hasil pengujian hipotesis pada tabel 6 yang

menunjukkan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu $3.007 > 2.00665$ hal tersebut menunjukkan bahwa sistem remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi. Maka dari itu penelitian ini selaras dengan penelitian (Frengki Wardiman Pangaribuan, Daud Arifin, Husni Muharram Ritonga, 2022), yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem remunerasi mempunyai peran yang positif terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Semangat Kerja

Pengaruh motivasi ekstrinsik pada PT Sinar Sosro KP Sukabumi memiliki dampak pengaruh yang baik dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil pengujian hipotesis pada tabel 7 yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu $3.970 > 2.00665$ hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi. Maka dari itu penelitian ini selaras dengan penelitian (Mulya, Sukomo, & Kasman, 2019), yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap semangat kerja.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan teknik analisis data yang peneliti lakukan mengenai Implementasi sistem remunerasi dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja karyawan pada PT Sinar Sosro KP Sukabumi maka peneliti dapat

mengambil ikhtisar dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Tanggapan karyawan pada sistem remunerasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi memberikan nilai yang positif terhadap sistem remunerasi. Semangat kerja karyawan juga memberikan dampak yang dapat ditingkatkan melalui sistem remunerasi. Penulis menemukan bahwa sistem remunerasi dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja karyawan ini dapat diterima dengan baik serta diterapkan secara efektif. Hal ini dapat terlihat pada penilaian karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi. Dan masih ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang peneliti tidak diteliti.
2. Dilihat dari uji hipotesis yang secara parsial yaitu variabel sistem remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji T dengan nilai T hitung $3.007 > T$ tabel 2.00665 . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang dimiliki oleh karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi mempengaruhi semangat kerja karyawan apabila sistem remunerasi meningkat maka semangat kerja karyawan pun akan meningkat.
3. Motivasi Ekstrinsik berdasarkan hasil data analisis uji hipotesis secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji T, dengan nilai T hitung $3.970 > T$ tabel 2.00665 , maka dapat disimpulkan variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil pembahasan penelitian dan analisis data mengenai sistem remunerasi dan motivasi ekstrinsik terhadap semangat kerja karyawan pada PT Sinar Sosro KP Sukabumi dengan ini peneliti memberikan saran sebagai berikut : untuk dapat lebih lebih meningkatkan wawasannya dalam aspek sumber daya manusia. Penulis berharap penelitian ini menjadi bahan referensi untuk para calon peneliti agar lebih kreatif dalam mengambil variabel yang akan dijadikan bahan penelitian, serta dapat meneliti variabel yang berhubungan dengan jumlah sampel yang lebih banyak dan menambahkan variabel lainnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Pihak manajemen PT Sinar Sosro KP Sukabumi, penulis berharap agar lebih memperhatikan sistem remunerasi dalam perusahaan, karena sistem remunerasi merupakan hal terpenting bagi setiap perusahaan terutama dalam mempertahankan semangat kerja yang baik pada karyawannya seperti halnya kesesuaian pemberian penghargaan bagi pencapaian karyawan dan ketersediaan beasiswa pendidikan bagi karyawan berprestasi. PT Sinar Sosro KP Sukabumi juga harus memperhatikan motivasi ekstrinsik bagi karyawannya untuk mempertahankan semangat kerja yang baik pada karyawannya terutama dalam hal kesesuaian job desain dengan kesepakatan karyawan. PT Sinar Sosro KP Sukabumi juga harus lebih memperhatikan mengenai semangat kerja karyawan karena jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang sangat baik terutama dalam hal keberanian karyawan dalam mengambil tanggung jawab terhadap pekerjaan. Maka dari itu perusahaan perlu lebih memperhatikan mengenai apa saja yang dapat meningkatkan semangat kerja

karyawannya. Diharapkan bagi perusahaan lain untuk dapat lebih meningkatkan aspek sumber daya manusia. Penulis berharap penelitian ini menjadi bahan referensi bagi perusahaan lain agar lebih memperhatikan dari segi manajemen sumber daya manusia serta dapat memperhatikan dalam variabel yang dijadikan bahan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvita, H., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2023). Analisis Sikap Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 87-92.
- Dadang, & Purnamasari, H. (2020). Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Konsumen Terhadap Sistem Transaksi Online Shop Shopee. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 43-50.
- Ferdinand, A. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fernadi, A. D., Wahyu, D., & Hidayati, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 41-50.
- Gifly Jeremy Tambajong, S. T. (2019). Korelasi Antara Harga Lahan Dengan Kepadatan terbangun Di Kecamatan Malalayang, Kota Manado. *Jurnal Spasial*, 24-32.
- Hifdzul, M., & Rustono, A. (2015). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Sub Direktorat Sdm Pt. Pos Indonesia (Persero). *E-Proceeding Of Management*, 2661.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Mamondol, M. R. (2021). Proses Dan Paradigma Penelitian. In M. Darwin, M. R. Mamondol, S. A. Sormin, Y. Nurhayati, H. Tambunan, D. Sylvia, . . . A. A. Gebang, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (Pp. 19-34). Bandung: Cv. Media Sains Indonesia.
- Marpaung, S. R., Hizazi, A., & Wiralestari. (2022). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan (Reward) Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan Bumn Di Kota Jambi). *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 138.
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang . *Jurnal Administrasi Bisnis* , 1-8.
- Mendis, M. (2017). The Impact Of Reward System On Employee Turnover Intention: A Study On Logistics Industry Of Sri Lanka. *International Journal Of Scientific & Technology Research* , 67.
- Mulya, Sukomo, & Kasman. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap

- Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Dppkb Kota Banjar). *Journal Business Management And Entrepreneurship* , 240-251.
- Munif, A., Nurhayati, T., & Widhiastuti, H. (2018). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 261-281.
- Nurhayati, E., & Supardi, E. (2020). Sistem Remunerasi Dan Kualitas Kinerja Pegawai . *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 140-153.
- Pasaribu, P. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru. *Jom Fisip*, 4.
- Program Studi Manajemen Feb Unmas Denpasar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Pengembangan Dan Aplikasi*. Kab Badung: Cv. Noah Aletheia.
- Setiawan, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt.Diantri. *Agora*, 1.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 132 – 144 .
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 210-239.
- Sulistiyowati, N., Akhmadi, & Lutfi. (2017). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 137-150.
- Teja, B. H. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 109-118.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.