

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan pada dunia usaha ritel yang semakin ketat merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan untuk terus melakukan pengembangan dan inovasi untuk menghadapi persaingan. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan harus terus memiliki kinerja yang lebih baik. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada. Pengelolaan sumber daya perusahaan yang baik menjadi hal penting untuk terus ditingkatkan. Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi saling terkait dengan setiap bagian perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting untuk keberlangsungan eksistensi perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja yang baik dan handal dapat menjadikan perusahaan mampu bersaing dan menjaga eksistensinya dalam dunia usaha. Perkembangan dalam dunia usaha terutama dunia retail akan tercapai apabila didukung dan diberikan arahan yang baik ditangan yang tau akan bagusnya sdm dalam suatu perusahaan yang didapat dan ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan dengan kualitas SDM yang tinggi mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Untuk mendapatkan kualitas sumber daya yang tinggi dapat dilihat dan diukur melalui kinerja. Pada dasarnya kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (Bastian, 2016). Untuk dapat mengikuti segala perkembangan dan tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka kinerja karyawan untuk selalu ditingkatkan.

Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. SDM memegang peranan terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang aktif, hidup dan selalu terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut harus memperhatikan kinerja karyawannya.

Menurut Dharma (2018:55) Dalam pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya: Kuantitas, yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan keluaran yang dihasilkan. Kualitas, yaitu mencerminkan seberapa baik penyelesaian atau mutu yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang direncanakan. Namun baiknya kinerja seorang karyawan juga ditentukan banyak hal, diantaranya imbalan, atau sering disebut insentif. Insentif merupakan salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan perusahaan dalam bidang SDM.

Hasibuan (2011:118) menjelaskan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan.

Bagi karyawan, mereka merasa dirinya memiliki peranan besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang insentif dan kinerja, maka diperoleh suatu gambaran bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan memiliki tujuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Ketiga hal tersebut dapat memiliki hubungan satu sama lain karena bila tanpa adanya pemberian insentif maka karyawan tidak akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Pernyataan tersebut sangat merugikan bagi pihak perusahaan karena karyawan merupakan bagian terpenting agar perusahaan dapat berjalan atau produksi. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rochmat (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari pemberian insentif kepada karyawan mengakibatkan mereka termotivasi dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka. Meningkatnya kebutuhan masyarakat akan kebutuhan pokok sangat mempengaruhi persaingan antar perusahaan yang bergerak dalam ritel. Hal ini menyebabkan PT INDOMARCO PRISMATAMA harus selalu siap bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang sejenis. Kondisi tersebut mengharuskan PT.INDOMARCO PRISMATAMA dapat menghasilkan produk terbaik dan bermutu kepada konsumen dengan menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kinerja para karyawan. PT.INDOMARCO PRIMATAMA menyadari untuk memaksimalkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus menerapkan sistem pemberian insentif kepada karyawan. Penerapan sistem insentif yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul,

sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja para karyawan agar bekerja secara maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Sarwoto (2016) kompensasi insentif digolongkan menjadi dua yaitu, insentif material dan insentif non material. Insentif material diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan. Insentif material yang diberikan perusahaan kepada karyawan didasarkan pada tiga cara yaitu berdasarkan waktu, hasil pekerjaan, dan gabungan waktu. Insentif non material tidak diberikan dalam bentuk uang melainkan seperti gelar resmi, piagam penghargaan, dan promosi jabatan. Pemberian insentif material lebih penting dibandingkan pemberian insentif non material. Hal tersebut dikarenakan manusia terlebih dahulu cenderung ingin memenuhi kebutuhan dasar yang bersifat material. Setelah kebutuhan material terpenuhi, manusia melanjutkan dalam pemenuhan kebutuhan yang tidak lagi bersifat material. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif material dianggap lebih penting daripada pemberian insentif non material sejauh kebutuhan material karyawan belum terpenuhi (Sarwoto, 2016). Oleh karena permasalahan di atas, diperlukan adanya semangat dan gairah kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Semangat dan gairah kerja akan tercipta pada setiap diri karyawan apabila karyawan itu merasa terdorong atau terangsang dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan yang bersangkutan, oleh karena itu untuk membangkitkan semangat dan gairah kerja karyawan diperlukan adanya motivasi. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2005:141). Adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tentunya tidak lepas dari adanya usaha dari perusahaan kepada karyawan, salah satunya yaitu dengan memberikan insentif yang cukup kepada karyawannya. Pada dasarnya, insentif merupakan pemberian perusahaan atas prestasi kerja karyawannya, untuk mewujudkan hubungan mutualisme antara perusahaan dengan karyawan.

Pemberian insentif juga akan memberikan dorongan motivasi agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal. Insentif terdiri dari dua jenis insentif yaitu finansial atau material dan non material. Insentif non material adalah fasilitas kerja, pemberian insentif akan memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan (Hadirandja, 2002:265). Pemberian insentif dari perusahaan kepada karyawan akan memberikan dorongan moral kepadakaryawan untuk bekerja lebih giat sebagai alat motivasi,karena motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas,maka penulis mengadakan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA (Toko Cempaka Jatibening)**”

1.2 Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah insentif material berpengaruh terhadap meningkatkan semangat kerja karyawan?
2. Apakah insentif non material berpengaruh untuk meningkatkan semangat kerja karyawan?
3. Manakah yang lebih dibutuhkan karyawan PT INDOMARCO PRIMATAMA antara insentif material dengan non material untuk meningkatkan semangat kerja?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan peneliti ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah insentif material berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah insentif non material berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui manakah yang lebih dibutuhkan karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA antara insentif material dengan non material untuk meningkatkan semangat kerja.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, maka manfaat yang diharapkan peneliti dari adanya penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi peneliti adalah sebagai referensi untuk mengetahui pengaruh insentif material dan non material terhadap semangat kerja karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA.
2. Manfaat praktis dalam penelitian ini, dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam memberikan insentif terhadap karyawan.
3. Secara akademis, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para insan akademis/pihak-pihak yang berkompeten sebagai referensi mengenai pengaruh insentif material dan non material terhadap semangat kerja karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA.

1.4 Hipotesis Penelitian

Dengan latar belakang yang sudah diuraikan diatas,penulis menemukan hipotesis dalam penemuan ini sebagai berikut :

Bahwa pemberian insentif material dan non material sangatlah mendukung semangat kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan penelitian ini sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini dijelaskan latar belakang penyusunan penelitian yang berisi masalah umum, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan tentang landasan teori dari masing-masing variabel yang diteliti, referensi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan tentang variabel penelitian dan definisi operasionalnya, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tentang deskripsi obyek penelitian, Penyajian data dari hasil penelitian , Analisis Data dan Pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini dijelaskan kesimpulan yang di dapat dari penelitian ini dan masukan saran dari peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Insentif

Insentif sebagai salah satu cara untuk memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yaitu sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka.

Menurut Sarwoto (2016:144) Insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Sedangkan Hasibuan (2016:117) mendefinisikan Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Sementara pendapat lain dikemukakan Rivai (2015:767) yang mengartikan Insentif sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas, sampai pada pemahaman penulis bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk

apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Wilian B. Werther dan Keith Davis dalam bukunya dalam bukunya mengemukakan bahwa “Sistem insentif menghubungkan kerja pegawai yang merupakan hasil konkret dengan kompensasi,tidak hanya kepada mereka yang telah lama berkerja atu pegawai-pegawai bulanan”

Andrew F.Sikula memberikan definisi insentif sebagai berikut “Insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan ,insentuf adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi”.

Heidrachamn mengemukakan definisi insentif sebagai berikut” pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda”. Insentif merupakan bentuk kompensasi yang punya kaitan langsung dengan semangat kerja (jadi insentif diberikan guna meningkatkan semangat kerja pegawai). Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau produksi pegawai ,sedangkan upah merupakan suatu hal yang wajib diberikan perusahaan.

2.1.1 Pengertian Insentif

Insentif diberikan untuk mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja dan biasanya diberikan pada pegawai yang mudah diukur dari prestasi atau produktivitasnya secara satuan,misalnya dalam bidang industri. *Performance* pegawai yang gajinya dengan sistem ini sangat menentukan *Performance* pegawai secara keseluruhan maupun bagian perbagian. Manfaat dari sistem insentif adalah *performance* yang baik diberikan penguat atas dasar yang teratur dan tetap. Tidak seperti kenaikan dan promosi ,penguat biasanya diberikan dengan cepat dan sering jaku dikaitkan dengan gaji pegawai yang bersangkutan

Insentif merupakan tolak ukur dari keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan bergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan meningkatkan kualitas kerja pegawainya . Dengan pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai akan lebih giat berkerja dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan yang bersifat non material .

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk berkerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi. Insentif secara umum terdiri dari dua jenis yang berbeda , dimana setiap organisasi berbeda pula dalam pelaksanaannya.

2.1.2 Tujuan pemberian insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif ini sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan supaya mau melaksanakan pekerjaannya melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata. Sedangkan Insentif menurut Handoko (2008:156) diberikan pada karyawan bertujuan :

1. Memperoleh personalia yang qualified Insentif yang diberikan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan perusahaan. bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja diberbagai perusahaan lain.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang Bila tingkat Insentif tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
3. Menjamin keadilan, Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan, Insentif hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, prestasi yang baik, pengalaman kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
5. Mengendalikan biaya-biaya, Suatu program insentif rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak, tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (underpay) atau lebih (overpay) kepada para karyawan. Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.

2.1.3 Bentuk-Bentuk pemberian Insentif

Seperti yang disebutkan pada pengertian insentif di atas, pemberian insentif dapat dilakukan dalam berbagai bentuk. Menurut ahli bisnis Koontz, pemberian insentif bisa dalam bentuk uang, partisipasi, dan lingkungan kerja yang baik.

1. Insentif Dalam Bentuk uang

Pada umumnya, para pegawai lebih memilih menerima insentif dalam bentuk uang. Hal ini berkaitan dengan realisasi kualitas kehidupan pegawai yang lebih baik dari sisi keuangan. Prestasi kerja yang baik akan mendukung kesempatan mendapatkan insentif dari perusahaan. Dengan begitu, maka kebutuhan hidup pegawai tersebut terpenuhi dan menjadi lebih baik.

2. Insentif Berbentuk Lingkungan Kerja yang Baik.

Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu impian dari setiap karyawannya, dengan lingkungan kerja yang baik, maka hal ini akan mendukung kenyamanan dalam bekerja dan peningkatan prestasi kerja.

3. Insentif Dalam Bentuk Partisipasi

Kesempatan untuk berpartisipasi dan berkomunikasi dengan petinggi di perusahaan bisa memberikan dorongan semangat kerja kepada para pekerja. Dengan kesempatan seperti ini, maka karir seorang pegawai dapat meningkat lebih cepat sesuai dengan kinerjanya. Selain itu, dengan adanya kesempatan menjadi partisipan, maka seorang pegawai mendapatkan pengakuan dan mendapat dukungan dari perusahaan.

Sedangkan menurut Marwah Syah dan Mukaram (2000) terdapat beberapa pemberian insentif yang lazim dijumpai yaitu :

1. Upah perkeluaran adalah suatu sistem insentif yang memberikan imbalan bagi pegawai atas tiap unit yang keluaran yang dihasilkan. Upah harian atau mingguan ditentukan dengan mengalikan jumlah unit yang dihasilkan dengan tarif perunit.
2. Bonus produksi adalah insentif yang dibagikan kepada pegawai melebihi sasaran keluaran yang ditetapkan. Pegawai biasanya menerima upah pokok, bila mereka dapat menghasilkan keluaran diatas standar mereka akan memperoleh bonus, yang

biasanya jumlah ditentukan atas dasar tarif perunit produktivitas bonus produktif juga dapat di berikan kepada pegawai yang dapat menghemat waktu kerja.

3. Komisi adalah insentif yang diberikan atas jumlah unit yang dijual sistem ini biasanya diberikan untuk pegawai seperti wiraniaga.
4. Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan untuk mengkomodikasi pegawai yang memiliki kinerja tinggi, dilihat dari aspek produktivitas, atau pegawai yang sudah berpengalaman.
5. Upah kontribusi adalah insentif kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian unjuk rasa, kenaikan ini biasanya diputuskan oleh atasan.
6. Insentif non material adalah insentif yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja pegawai, saran, serta pengabdian kepada masyarakat. Misalnya banyak organisasi yang memiliki program pemberian penghargaan seperti plakat, sertifikat, liburan cuti, dan insentif lainnya yang tidak berbentuk uang.
7. Insentif material adalah insentif yang berbentuk uang tunai, *Stock option* (hak untuk membeli saham organisasi dengan harga tertentu) dan kinerja objektif.

2.1.4 Sistem Upah Insentif

Heidjrachman dan Suad Husnan berpendapat bahwa sistem insentif terbagi kedalam tiga golongan, yaitu sistem upah insentif untuk pegawai produksi, sistem upah bukan produksi dan sistem upah insentif untuk seluruh karyawan.

2.1.4.1 Sistem Upah Insentif Untuk Karyawan Produksi.

Untuk menentukan rencana insentif diperlukan dua jenis data, yaitu:

1. Jumlah output rata-rata yang ditetapkan sebagai standar prestasi kerja.
2. Jumlah uang yang adil dan layak bagi jumlah rata-rata hari kerja itu.

Hasil produksi dari karyawan produksi biasanya mudah diukur berbagai sistem insentif yang biasa digunakan adalah *piece rates* dan *time bonuses*.

a. *Piece rates*

- a) *straight piece work plan* (Upah per potong proporsional) sistem ini paling banyak digunakan. Dalam hal ini pekerjaan dibayar berdasarkan seluruh produksi yang dihasilkan dikalikan tarif upah perpotong. Untuk menentukan waktu standar dilakukan penyelidikan waktu. Cara semacam ini untuk melindungi karyawan yang kurang mampu berprestasi.
- b) *taylor piece work plan* (Upah potongan taylor) Cara ini mengatur tarif yang berbeda untuk karyawan yang berkerja di atas dan dibawah *output* rata-rata. Mereka yang berhasil mencapai output rata-rata (standar) atau melebihinya akan menerima upah per potong yang lebih besar daripada mereka yang berkerja dibawah rata-rata. Selisih pembayaran diterima oleh tiap-tiap karyawan dimaksud untuk karyawan agar mereka bisa berkerja minimal sesuai dengan standar.
- c) *Group piece work paln* (Upah per potong kelompok)Kadang-kadang dalam mengerjakan suatu produk diperlukan kerjasama dari beberapa karyawan. Cara menghitung upahnya adalah dengan menentukan suatu standar kelompokmereka yang berada diatas standar kelompoknya akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan tarif per unit. Sedangkan yang berkerja dibawah standar akan dibayarkan denganjam kerja dikalikan dengan tarif per jamnya.

b. *Time Bonuses*

Rencana pembayaran berdasarkan time bonuses lebih kompleks karena ada tiga tipe waktu yang harus diperhatikan yaitu :

- *Time worked* (waktu pengerjaan)
- *Time saved* (waktu yang dihemat)

- *Standard time* (waktu standar)

Sistem pembayaran antara lain seperti berikut :

- Berdasarkan waktu yang dihemat, dengan metode *halsey plan*, *100% premium plan* dan *Bedaux plan*.
- Prime didasarkan atas waktu pengerjaan, dengan cara *roman plan* dan *emerson plan*.
- Premi diberikan atas dasar waktu standar

Dirancang oleh Hanry L. Gant dan dinamakan *Gantt task* dan *bonus plan*. Pada cara ini premi diberikan sebesar 20% dari waktu standar.

2.1.4.2 Sistem Upah Insentif Untuk Karyawan Bukan Produksi

Sistem upah bagi karyawan bukan produksi dibedakan atas insentif untuk karyawan penjualan dan insentif untuk tenaga pimpinan.

a. Insentif untuk karyawan penjualan

a) Insentif untuk karyawan tenaga pimpinan yang bentuknya adalah *cash bonuses*, *stock options*, *stock appreciation right* dan *phantom stock plans*.

- *Cash bonuses* diberikan setelah akhir tahun. Pembayaran tunai atau ditunda sampai pensiun. Bonus ini berdasarkan atas laba atau evaluasi prestasi kerja individu.
- *Stock option* mempunyai hak untuk membeli saham perusahaan pada harga tertentu selama jangka waktu tertentu. Harga saham dibawah harga pasar dan selisih harga itu merupakan bonus .
- *Stock appreciation right* hampir sama dengan *stock options*, tetapi manajer dapat melepaskan hak untuk membeli saham dalam jangka waktu tertentu.

- *Phantom stock* benar-benar mendapatkan saham, tetapi hanya dicatat pada rekening pemilik perusahaan pada harga pasar. Setelah beberapa waktu tertentu para menejer akan menerima bonus sebesar kenaikan saham. Bonus tersebut dapat dibayar dengan masa pensiun

2.1.4.3 Sistem Upah Insentif Untuk Seluruh karyawan

Untuk seluruh karyawan, bentuk-bentuk sistem upah insentif yang dikenal adalah *production sharing plans*, *profit sharing* dan *stock ownership plan*.

a) *Production sharing plans (scanlon plan)*

Rencana ini berkaitan dengan upaya untuk membagi tambahan atau keuntungan produktivitas. Pendekatan ini menghitung biaya tenaga kerja normal per unit produk. Jika dengan kerja sama lebih baik dan efisien sehingga biaya tenaga kerja dapat dikurangi. Maka jumlah keseluruhan atau sebagian penghematan dibagi antara karyawan dalam bentuk bonus.

b) *Profit sharing*

Dengan cara ini karyawan akan menerima bagian keuntungan dari keuntungan perusahaan. Bagian keuntungan ini bisa dibayarkan segera atau ditangguhkan sampai karyawan pensiunan.

c) *Stock ownership plan*

Karyawan diberikan kesempatan untuk memiliki saham perusahaan sehingga kemajuan perusahaan merupakan kemajuan mereka juga (karena mereka merasa ikut memiliki perusahaan). Mereka akan berkerja lebih antusias dan kalau dividen dibagikan akan menikmati keuntungan.

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 Pengertian Semangat kerja

Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Murdani, 2012:7-8).

Semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik (Hendri, 2010:15). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Hasibuan, 2004).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Darmawan, 2014:24).

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut Zainun (1986) adalah:

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama pimpinan yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan karyawan bawahannya.
2. Kepuasan kerja terhadap tugas yang diembannya.
3. Adanya suasana atau iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya.

4. Mempunyai perasaan bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan dirinya dan karier dalam pekerjaannya.

2.2.3 Indikator Turunnya Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan, terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (2019), indikasi-indikasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi Pada umumnya bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.
3. Labour turn over atau perpindahan karyawan yang tinggi Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaknyamanan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga

mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat, Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.
5. Kegelisahan dimana-mana Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah, serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
6. Tuntutan yang sering terjadi Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspada tuntutan secara massal dari pihak karyawan.
7. Pemogokan Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut, maka akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan.

2.2.4 Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2019), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, caranya dapat bersifat materi maupun non materi, yaitu:

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani.

3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja.
4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian.
5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.
6. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi.
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi.
9. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama.
10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas.
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

2.2.5 Indikator Semangat Kerja

Menurut Maier (1998:135) dalam Tenggara (2012:18-19), seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Ada empat indikator yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

1. Kegairahan atau antusiasme (zeast, antuciasm) Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik.
2. Kekuatan untuk melawan frustrasi (resistance of frustration) Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kualitas untuk bertahan (staying quality)

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya, ini berarti bahwa terdapat ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik akan meningkatkan kualitas untuk bertahan.

- ### 4. Semangat berkelompok (team spirit)
- Semangat berkelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja, maka para karyawan memiliki sikap kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

2.2.6 Tujuan Dan Manfaat Semangat Kerja Untuk Pemimpin

Tujuan dari memberikan semangat selain untuk karyawan adalah untuk membekali pemimpin dalam memahami semangat kerja apa yang dimiliki, dan kemudian menerapkan teori-teori tersebut dalam memotivasi bawahan. Manfaat memberikan semangat kerja untuk karyawan bagi seorang pemimpin. Manfaat teori semangat kerja untuk pemimpin sebagai berikut:

1. Memahami mengapa bawahan mau melakukan pekerjaan itu.
2. Mengidentifikasi faktor lingkungan yang mempengaruhi perilaku bawahannya.
3. Memahami bagaimana perilaku pemimpin dapat mempengaruhi perilaku bawahannya.
4. Menyeimbangi kebutuhan organisasi dengan kebutuhan individu bawahannya.

5. Mencegah terjadinya konflikpotensi dan memfasilitasi penyelesaian masalah.
6. Menggunakan strategi komunikasi efektif dalam memotivasi individual dan kelompok bawahannya agar berkerja tinggi karena kinerja tergantung dari semangat kerja, kemampuan dan lingkungannya.

Kinerja seseorang akan meningkat jika berfungsinya motivasi berprestasi yang tinggi, kemampuan yang memadai, teknologi yang canggih dan mutahir, lingkungan internal dan eksternal yang kondusif terutama lingkungan keluarga dan dukungan pimpinan. Serta adanya peluang atau kesempatan dalam berprestasi.

2.3 Indikator Insentif Material Dan Non Material

2.3.1 Insentif material

Insentif material merupakan suatu insentif diberikan oleh organisasi yang perlu dipertimbangkan adalah :

1. waktu kerja. Waktu kerja berwujud gaji dengan jumlah tertentu yang dibayarkan setiap bulan kepada pegawai yang disesuaikan dengan waktu berkerja pegawai tersebut ketika berkerja diorganisasi.
2. Kinerja. Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang didasarkan atas kinerja yang dihasilkan ketika berkerja dalam suatu organisasi.
3. Gabungan antara waktu berkerja dan kinerja adalah suatu kombinasi antara lamanya waktu berkerja dan kinerja yang dihasillkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

Pada umumnya jenis insentif yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi bagi pegawainya adalah sebagai berikut :

1. Uang yaitu Insentif material yang berupa uang yang diberikan dalam beberapa macam.

- Bonus. Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan diberikan secara selektif atau khusus diberikan tanpa ikatan di masa yang akan datang.
- Komisi. Komisi adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan dengan baik. Pada umumnya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian dari penjualan.
- Pembagian keuntungan. Model pembagi keuntungan biasanya bermacam-macam, tetapi mencakup pembayaran berupa bagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap pegawai.
- Kompensasi yang ditangguhkan. Terdapat 2 bagian kompensasi yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti berkerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara organisasi dan pegawai yang pegawai setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode yang telah ditentukan.

2. Jaminan Sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya yang diberikan secara kolektif, dan tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap pegawai dapat memperolehnya sama rata dan otomatis.

Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam sebagai berikut :

- Pemberian rumah dinas

- Pengobatan secara Cuma-Cuma
- Berlangganan surat kabar secara gratis
- Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan bayaran gaji
- Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan)
- Pemberian piagam pembayaran
- Pembayaran secara angsuran untuk pengambilan barang koperasi

2.3.2 Insentif Non Material

Insentif nonmaterial dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain:

1. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
2. Pemberian balas jasa
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian promosi
5. Pemberian hak untuk mempergunakan
6. Sesuatu atribut dan fasilitas organisasi
7. Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bermanfaat untuk perusahaan dan karyawan untuk mempertahankan semangat para pekerja.

Tabel 2.1

Rekap Penelitian Terlebih Dahulu

No	Peneliti	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Fifi Nophiantt hy tahun 2017	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.PLN(Persero)	1.Perberian Insentif Terdiri dari Macam 2.Insentif Material Dan Non Material	Menggunaka n varibel dependen.	Perusahaan (objek)jumlah sampel 40 sedangkan yang diteliti 30
2	Dina Indriana Tarigan(2 019)	Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Abadi Bersama	Pemberian Insentif Material Dan Non material sangatlah berpengaruh untuk kinerka karyawan	Menggunaka n variabel yang sama	Tidak ada

2.3 Kerangka Pemikiran

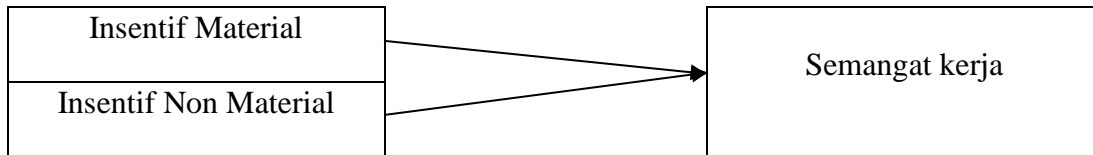
Setiap manusia umumnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga manusia mempunyai beberapa macam kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Mereka harus berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut agar dapat hidup secara layak dan mencukupi. Sehingga perusahaan dalam menjalankan usahanya mempunyai tujuan tertentu, salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan perusahaan adalah faktor tenaga kerja. Dimana untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, sikap dan tingkah laku yang baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan faktor yang sangat penting agar perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya ditengah-tengah dunia usaha yang kompetitif seperti sekarang ini. Manusia merupakan tenaga kerja dalam suatu perusahaan, tenaga kerja berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, agar kebutuhan hidupnya yang tidak terbatas dapat terpenuhi. Meningkatkan semangat pegawai tidaklah mudah, dikarenakan perusahaan harus peka akan keinginan para pegawainya. Hal-hal apa saja yang bisa membuat mereka bersemangat dalam berkerja lebih loyal terhadap perusahaan.

Sering kali banyak perusahaan yang mengambil kebijakan kompensasi dengan memberikan insentif secara material dan non material untuk membuat pegawai dapat bersemangat dalam berkerja selain gaji pokok yang bisa diberikan oleh perusahaan.

Tabel 2.2

Kerangka Pemikiran



X1 (insentif material) : Insentif atau pemberian yang bersifat benda dan dapat dilihat seperti uang , bonus.

X2 (insentif non material) : Pemberian insentif yang bersifat bukan benda seperti pujian, kenaikan pangkat dan piagam penghargaan.

Y (Semangat kerja) dimana sifat yang harus dimiliki agar mendapatkan insentif.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.1

Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1	Insentif Material (X1)	Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan atau orang lain dalam bentuk uang	1.Uang 2.Komisi 3.Profit share 4..kompensasi	Likert
2	Insentif non material (X2)	Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah hadiah atau kenikmatan - kenikmatan,kesejahteraan,reputasi atau	1. Pemberian gelar 2. Pemberian piagam 3.Memberi penghargaan	Likert

		kemuliaan yang lebih besar atau hadiah - hadiah atau anugerah - anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang	4.Ucapan terimakasih 5.sanjungan	
3	Semangat Kerja (Y)	Semanga kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik	1.kegairahan 2..kekuatan melawan frustasi 3.kualitas 4.semangat kelompok	Likert

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat penelitian

Penelitian berlokasi di PT indomarco prismatico khususnya Toko Indomaret Cempaka dan sekitar jatibening Kota Bekasi.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang ditempuh oleh penulis yaitu bulan Desember sampai bulan Maret.

3.3 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini pxeneliti menggunakan dua jenia data berdasarkan asal data yang diperoleh yaitu data primer dam data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi Yang bukan pengelolanya. Adapun data sekunder berupa data-data yang mendukung data primer yang diperoleh dari sumber-sumber bacaan,asrip-arsip (Dokumentasi-dokumen,buku-buku referensi,jurnal atau website serta literatur-literatur)Azuar dan irfan 2013 diacu dalam yuliana 2019).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi sebagai bahan acuan penelitian ini,peneliti menggunakan tiga metode yaitu :

3.4.1 Pengamatan (observation).

Pengamatan yan dilakukan yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

3.4.2 Daftar pertanyaan (Questionnaire)

Merupakan pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Diimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.2

Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Validitasi

Uji Validasi dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Menurut sekaran validitasi menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukuan fungsi ukurnya . Suatu skala pengukuran tersebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yanh harus diukur. Sedangkan untuk menentukan layak atau tidaknya

suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien kolerasi pada taraf signifikan 5% atau 0,05% yang artinya suatu item dianggap valid jika dikorelasi signifikan terhadap skor total.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang di pakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut di gunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas di lakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode alpha cronbach.

3.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogrov-Smirnov test dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

3.5.4 Uji hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menegtahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (insentif material dan insentif non material) secara bersamaan terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan). Rumus yang

digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F = F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel

R² = koefisien determinasi

K = jumlah variabel bebas

N = jumlah data atau kasus

Untuk dapat menolak atau menerima H₀ dan H_a, pengujian ini

dilakukan dengan memperhatikan nilai probabilitas F hitung, jika $p \leq 0.05$,

maka H₀ ditolak. Bila ditolak berarti variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan sejumlah variabel bebas (X) lainnya yang diduga adalah pertautannya dengan variabel terikat (Y) tersebut bersifat konstanta atau tetap. Uji t ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang saling berpengaruh diantara variabel yang lain.

Rumus yang digunakan menurut Rangkuti dalam bukunya Sugiono adalah

:21

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

keterangan :

t = besarnya t hitung

b_i = koefisien regresi ke- i

s_{b_i} = standar eror dari koefisien eror dari koefisien b_i

Jika probabilitas t hitung $p \leq 0.05$ maka H_0 ditolak, tapi jika

probabilitas t hitung (p) > 0.05 maka diterima. H_0 ditolak berarti variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.