

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN CV. F.A MANAGEMENT

Yordy Wisnu Kusuma

yordy.wisnu@yahoo.com

Mashariono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to find out and to test the influence of work motivation variable and incentive to the employees' performance variable in CV. F.A Management Surabaya. The population is all employees of CV. F.A Management Surabaya and 50 respondents have been selected as samples. The data analysis technique has been done by using multiple linear regressions which is meant to calculate the amount of coefficient regressions in order to shows the great influence of work motivation variable and incentive variable to the work spirit of the employees. Meanwhile goodness of fit test (F test) is use to test the model feasibility in the research. The result of F test shows that the regression model is feasible to be used to predict the work spirit of the employees on CV. F.A Management Surabaya. The result of the t test shows that work motivation variable has significant and positive influence to the work spirit; incentive variable has significant and positive influence to the work spirit of employees on CV. F.A Management Surabaya. Meanwhile, the work motivation is the dominant variable to the work spirit of the employees on CV. F.A Management Surabaya.

Keywords: *Work Motivation, Incentive, Employees' Work Spirit.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. F.A Management Surabaya dengan jumlah sampel sebesar 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan uji *goodness of fit* (Uji F) digunakan untuk menguji kelayakan model dalam penelitian. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja karyawan karyawan pada CV. F.A Management surabaya. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya. Sementara motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Insentif, Semangan kerja Karyawan

PENDADULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang - orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu system operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan

memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Pada dasarnya karyawan mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena setiap karyawan akan membantu pekerjaan di perusahaan cepat selesai dengan hasil yang baik. Akan tetapi setiap karyawan mempunyai kinerja yang berbeda - beda, hal itu bergantung kepada semangat dan kegairahan kerja setiap karyawan itu sendiri. Di dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Yang dimaksud dengan semangat kerja adalah dorongan yang menyebabkan melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik., jika setiap karyawan itu mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka karyawan itu akan melaksanakan pekerjaan itu dengan lebih giat dan setiap karyawan akan mempunyai kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan. Bila para karyawan bersemangat dalam bekerja dikatakan bahwa karyawan yang bersangkutan mempunyai semangat kerja yang tinggi, sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak bersemangat dalam pekerjaannya dan malas - malasan maka dikatakan bahwa karyawan tersebut tidak mempunyai semangat kerja.

Semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, karena kalau setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi setiap karyawan akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan hasilnya memuaskan untuk perusahaan dan customer.

Meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu dengan cara memotivasi karyawan itu sendiri, agar kinerja karyawan dapat maksimal dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Memotivasi karyawan sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, Tanpa adanya motivasi, karyawan tersebut tidak memiliki semangat dalam bekerja, serta dorongan dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan secara fokus dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai dalam suatu organisasi. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Penelitian ini memiliki rumusan masalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan CV. F. A management Surabaya, apakah insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan CV. F. A management Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan CV. F. A management Surabaya, untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. F. A management Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi

tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2008:108).

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan dari pemberian faktor motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat pekerja dalam bekerja, dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Konsekuensinya, perusahaan tersebut dapat mencapai tingkat produksi yang lebih tinggi dengan karyawan yang ada saat ini, sehingga menghasilkan laba yang lebih tinggi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor motivasi adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi ini dapat dikatakan sebagai faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri seseorang (Hasibuan, 2008:110), yang meliputi : 1) Prestasi (*Achievement*) 2) Pengakuan (*Recognition*) 3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*) 4) Tanggung jawab (*Responsibility*) 5) Pengembangan potensi individu (*Advancement*)

Sedangkan faktor Ekstrinsik (Faktor Higienis) meliputi : 1) Gaji atau upah (*Wages or Salaries*) 2) Kondisi kerja (*Working Condition*) 3) Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*Company Policy and Administrator*) 4) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*) 5) Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*)

Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008 : 149), Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. 1) Motivasi Positif, Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah: a) Material Incentive, Material incentive adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Material incentive merupakan faktor yang sangat menganalisis pengaruh seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya. b) Non Material Incentive, Non material incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang. 2) Motivasi Negatif, Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, motivasi (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya. Hasibuan (2008:150).

Indikator motivasi kerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan Menurut Hasibuan (2008:123), yaitu : 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya. 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja , dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja. 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja. 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Insentif

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Konsep insentif Menurut Handoko (2010:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah : “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”

Relevan dengan itu Hasibuan (2008:118) menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan.

Dari pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Bentuk-bentuk Insentif

Menurut Koontz et al (2012:648), insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu berupa uang, lingkungan kerja yang baik dan partisipasi: 1) Uang, Merupakan suatu yang penting diberikan sebagai perangsang dengan memberi uang berarti memberi alat untuk merealisasikan kehidupan pegawai, hal ini dapat merangsang pegawai untuk selalu meningkatkan prestasikerjanya. 2) Lingkungan kerja yang baik, Pemberian insentif dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat diberikan pula penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik diperlukan sikap manajer yang baik dalam mendorong bawahannya agar giat bekerja 3) Partisipasi, Cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu dengan diberikannya perhatian, kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipan tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal ini memerlukan suatu dukungan dan rasa persatuan sehingga para karyawan akan merasa ikut ambil bagian serta keinginan untuk berpartisipasi.

Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Gorda (2010:156) Pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan: 1) Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda. 2) Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan. 3) Meningkatkan produktivitas. 4) Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya. 5) Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. 6) Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Jenis- Jenis Insentif

Adapun beberapa jenis insentif Menurut Hasibuan (2008:184-185) jenis-jenis insentif terbagi menjadi tiga, yaitu: 1) Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengakuan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali. 2) Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji. 3) Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Indikator Insentif

Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam berorganisasi (Sujatmoko dan Koko,2011). Indikator-indikator insentif dapat diukur seperti berikut : 1) Kinerja, 2) Lama kerja, 3) Senioritas, 4) Kebutuhan, 5) Keadilan dan Kelayakan, 6) Evaluasi Jabatan

Semangat kerja

Menurut Nitisemito (2010), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai 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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Menurut Nawawi (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah: 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja. 2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang. 2) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya

semangat kerja. 4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja 5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Indikator semangat kerja

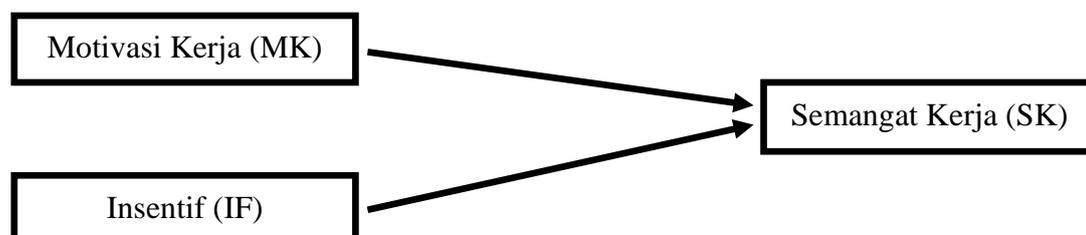
Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikator-indikator menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (2010), indikator-indikator tersebut antara lain adalah sebagai berikut : 1) Rendahnya produktivitas 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 dihindari 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 tingkat 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, keluh kesahserta 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, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan. 7) Pemogokan, Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Sebaliknya ada beberapa penyebab rendahnya semangat kerja karyawan. Hal ini terkait dengan kurang diperhatikannya pengaturan kerja mengenai disiplin kerja, kondisi kerja dan kekurangan tenaga kerja yang terampil dan ahli dibidangnya.

Cara meningkatkan semangat kerja

Menurut Nitisemito (2010), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, seperti antara lain : 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 keperdulian 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.

Menurut Nitisemito (2010), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah : 1) Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. 2) Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi. 3) Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidakmenyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. 4) Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.



Gambar 1
Model Penelitian
Sumber: Diolah Oleh Penulis

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis sebagai pendugaan sementara dalam penelitian ini sebagai berikut:1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan CV. F. A management Surabaya?, 2) Apakah insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan CV. F. A management Surabaya?

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini mengukur pengaruh variabel motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. F. A management Surabaya dengan kriteria umur dan lama kerja di perusahaan tersebut yang berjumlah 100 orang.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi secara keseluruhan

e = Kesalahan dalam pengambilan sampel, misalnya 10 %,

Jadi besar sampel dapat di hitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{100}{1+100 \times 0,01} \\ &= \frac{100}{2} = 50 \text{ orang} \end{aligned}$$

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012:122). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pernyataan yang telah disusun secara sistematis berhubungan dengan permasalahan dalam penyusunan skripsi. Kuesioner disusun untuk mendapatkan data dan informasi mengenai motivasi kerja, insentif dan semangat kerja karyawan pada CV. F. A management Surabaya.

Definisi Operasional dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Motivasi Kerja (MK1), Motivasi kerja adalah sebuah dorongan untuk karyawan agar bisa bekerja secara maksimal dan menciptakan produktifitas yang tinggi dalam pekerjaan. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri.. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan. Adapun indikator motivasi kerja (X1) dalam penelitian adalah: 1) Kebutuhan fisik, 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, 3) Kebutuhan social, 4) Kebutuhan akan penghargaan, 5) Kebutuhan perwujudan diri

Insentif (IF2), Menurut (Sujatmoko dan Koko,2011), insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam berorganisasi, adapun indicator-indikator insentif adalah sebagai berikut : 1) Kinerja, 2) Lama kerja, 3) Senioritas, 4) Kebutuhan, 5) Keadilan dan Kelayakan, 6) Evaluasi Jabatan.

Variabel Dependen

Semangat kerja adalah salah satu kebutuhan karyawan agar bisa bekerja dengan maksimal dan memiliki kinerja dan produktifitas yang tinggi. Semangat kerja, Menurut Nitisemito (2010) semangat kerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Rendahnya produktivitas kerja, 2) Tingkat absensi yang naik atau tinggi, 3) Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, 4) Tingkat kerusakan yang meningkat, 5) Kegelisahan dimana-mana, 6) Tuntutan yang sering terjadi, 7) Pemogokan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas suatu instrument dikatakan valid jika koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 10% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator (Ghozali, 2011:45).

Uji Reliabilitas dapat menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel (Ghozali, 2011:133).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 10, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2011:105).

Uji Heteroskedastisitas adalah Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2011:139).

Uji Normalitas data dalam penelitian ini adalah dapat dilakukan dalam pendekatan grafik *Normal P-P Plot Of regression standard* menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011:214).

Uji Goodness Of fit

Uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F. Jika P-value < 0.05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian (Ghozali, 2011:97-98).

Analisis Regresi

Analisis Koefisien Korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi kerja dan insentif secara simultan terhadap variabel terikat semangat kerja karyawan (Sugiyono, 2012:242). Interpretasi: Jika R mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah, sedangkan Jika R mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

Analisis Koefisien Determinasi (R²) merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi kerja dan insentif terhadap perubahan variabel dependen yaitu semangat kerja karyawan secara serempak atau simultan (Ghozali, 2011:97).

Persamaan Regresi Linier Berganda Menurut Ghozali (2011) Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh profitabilitas, pertumbuhan dan ukuran perusahaan terhadap struktur modal. Bentuk umum regres linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

- Y = Variabel terikat (*dependent*)
 α = Konstanta
 $b_{1\ 2\ 3}$ = Koefisien perubahan nilai
 $X_1\ X_2$ = Variabel bebas (*independent*)

Pengujian Hipotesis

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011:98). Kriteria Pengujian secara parsial dengan tingkat *level of significant* $\alpha = 0,05$ sebagai berikut: a) Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan (H_1 diterima dan H_0 ditolak), artinya secara parsial variabel bebas (motivasi kerja dan insentif) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (semangat kerja karyawan); b) Sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan (H_1 ditolak dan H_0 diterima), artinya secara parsial variabel bebas (motivasi kerja dan insentif) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (semangat kerja karyawan).

Koefisien Determinasi Parsial (r^2) adalah digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan insentif) secara parsial terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan) (Algifari, 2010:199).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil perhitungan Program SPSS menunjukkan bahwa semua aspek indikator dari motivasi kerja (MK1), insentif (IF2), dan semangat kerja karyawan (SK) mempunyai nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel motivasi kerja, insentif, dan semangat kerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardize d Items	N of Items
,955	,958	3

Sumber: Data Diolah SPSS

Hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah sangat *representatif* dalam arti kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (*reliabel*).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Hasil nilai uji Multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

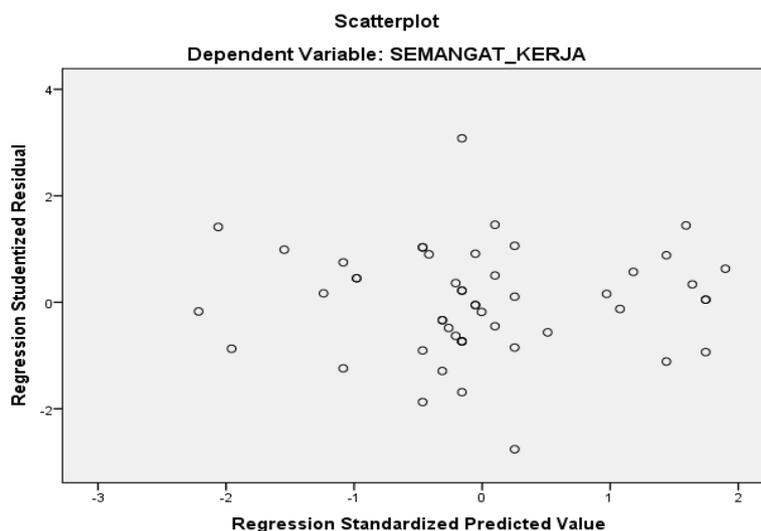
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi kerja	.264	3.790
	Insentif	.264	3.790

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas dapat diketahui bahwa nilai pada VIF pada semua variabel kurang dari nilai 10, sedangkan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel berkisar mendekati 1 yang artinya nilai variabel-variabel tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinier (Ghozali, 2011:105).

Uji Heteroskedaktisitas

Grafik pengujian heteroskedaktisitas dapat dijelaskan pada gambar berikut ini :

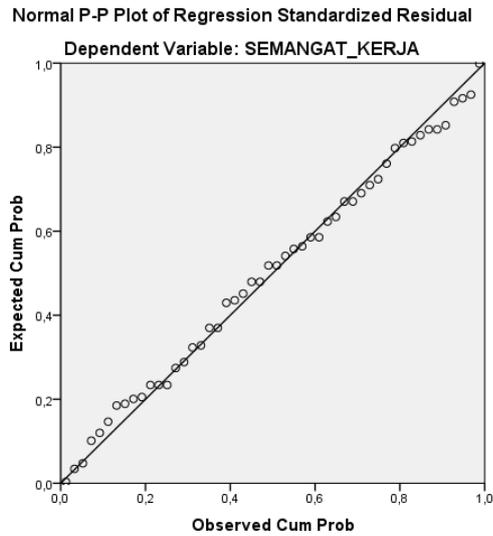


Gambar 2
Heteroskedaktisitas pada Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil grafik *scatterplot* dengan program SPSS diatas dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedaktisitas.

Uji Normalitas

Grafik pengujian normalitas dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:



Gambar 3
Grafik Pengujian Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pendekatan grafik *Normal P-P Plot Of regression standard* diatas dapat diketahui bahwa distribusi data mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Goodness Of fit

Hasil Nilai Uji F dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Hasil Perhitungan Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	363,066	2	181,533	161,182	,000 ^b
	Residual	52,934	47	1,126		
	Total	416,000	49			

- a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA
- b. Predictors: (Constant), INSENTIF, MOTIVASI_KERJA

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 161,182 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja karyawan di CV. F.A Management Surabaya.

Analisis Regresi

Analisi Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan determinasi disajikan pada Tabel 4 di bawah :

Tabel 4
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.873	.867	1.06125

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

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui keeratan hubungan antara variabel bebas motivasi kerja, dan insentif secara simultan terhadap variabel terikat semangat kerja pada karyawan CV. F.A Management Surabaya dari nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,934, ini menunjukkan pengaruh antara variabel bebas dalam hal ini (motivasi kerja, dan insentif) terhadap variabel terikat semangat kerja pada karyawan CV. F.A Management Surabaya adalah sangat kuat, karena nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,934 atau 93,4 %.

Hasil Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	Motivasi kerja	.702	.114	.625
	Insentif	.418	.124	.341

a. Dependent Variable: semangat kerja karyawan

Berdasarkan pada Tabel 5, persamaan regresi yang di dapat adalah:
SK = 0,702MK+ 0,418IF

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan bahwa: a) Koefisien regresi motivasi kerja (b_1) sebesar 0,702, menunjukkan arah hubungan positif searah antara motivasi kerja dengan semangat kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan yang dimiliki oleh CV. F.A Management Surabaya, maka semangat kerja karyawan CV. F.A Management Surabaya juga akan semakin meningkat; b) Koefisien regresi insentif (b_2) sebesar 0,418, menunjukkan arah hubungan positif searah antara insentif dengan semangat kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan yang dimiliki oleh CV. F.A Management Surabaya, maka semangat kerja karyawan CV. F.A Management Surabaya juga akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis

Uji t

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Perolehan Uji t dan Tingkat Signifikan

Variabel	t _{hitung}	Sig	(α)	Keterangan
Motivasi Kerja	6.170	.000	0,05	Berpengaruh signifikan
Insentif	3.366	.002	0,05	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel 6 disimpulkan bahwa nilai sig motivasi kerja 0,000, nilai sig dan disiplin kerja 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan demikian variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Hasil koefisien determinasi parsial (r^2) dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Koefisien Determinasi

Variabel	R	r^2
Motivasi kerja	0,669	0,4476
Insentif	0,441	0,1945

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0,669 atau 44,8%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan penentu utama dari semangat kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka semangat kerjanya akan semakin baik pula, sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

Pembahasan

Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 161,182 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja pada karyawan CV. F.A Management Surabaya.

Berdasarkan nilai t_{hitung} yang masing-masing sebesar 6,170 dengan sig 0,000 < 0.05 untuk motivasi kerja, sedangkan dengan sebesar 3,366 dengan sig 0,002 < 0.05 untuk insentif maka kedua variable ini dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variable semangat kerja karyawan CV. F.A Management Surabaya.

Sedangkan berdasarkan Koefisien determinasi parsial dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa variable yang berpengaruh sangat dominan terhadap semangat kerja adalah variable motivasi kerja dengan Koefisiensi determinasi parsialnya sebesar 0,4476 atau sebesar 44,8%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut: 1) Berdasarkan nilai t_{hitung} yang didapat dari masing-masing variabel, dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu yang terdiri dari motivasi kerja dan insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja. Sehingga hipotesis yang peneliti ajukan terbukti kebenarannya. 2) Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial (r^2) menunjukkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah motivasi kerja dibandingkan variable lainnya, karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0.4476

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka dapat diambil saran-saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut : 1) Bagi Perusahaan : a) Pemberian Motivasi kerja oleh pimpinan yang selama ini diberikan dapat tetap di pertahankan, selain itu pimpinan juga tetap menaruh pengetahuan dan perhatian yang serius pada perilaku karyawan pada semua permasalahan

kebutuhan baik dengan memberikan bantuan kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. b) Karyawan sebaiknya lebih banyak berinteraksi dengan karyawan lain, sehingga kehadirannya dapat diterima dengan baik oleh pegawai yang lain, serta karyawan harus lebih empati, sehingga para karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang dapat menunjang kemampuannya dalam bekerja. Bagi Peneliti : Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan, seperti usia, masa kerja, job embed dedness, budaya organisasi, loyalitas kerjadan faktor-faktor lainnya sehingga penelitian tentang Semangat Kerja mencapai kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2010. *Analisis Regresi Teori (Teori, Kasus dan Solusi)*. Cetakan Kedua. BPFE.Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gorda, I. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko T. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Koontz, Harold, C. O'Donnel dan H. Weihrich. 2012. *Manajemen. Jilid 2. Terjemahan: Gunawan Hutaauruk*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nawawi, H. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Gadjah mada university press. Jakarta.
- Nitisemito, A 2010. *Manajemen Personalia, Edisi Kedelapan*, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sujatmoko dan Koko, 2011. Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts Cabang Arteri Jakarta, *Skripsi, USU Repository*, Medan.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.