

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. DEWATA SARENG SAMI (SS) DI DENPASAR

OLEH :

I KADEK DANA JUNIARTHA

ABSTRAKSI

Karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga di hadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk semangat dan kegarirahan kerja karyawan. PT. Dewata SS Denpasar merupakan salah suatu perusahaan jasa bergerak dibidang jasa service, body repair (salon mobil) memberikan pelayanan jasa dan kepuasan konsumen. Upaya dalam mengatasi persaingan dilakukan beberapa strategi diantaranya dengan cara meningkatkan kualitas pelayanan maupun produktifitas karyawan guna mengatasi persaingan bisnis. Untuk meningkatkan produktifitas karyawan . PT. Dewata Sareng Sami (SS) Denpasar telah memberikan insentif finansial berupa tunjangan makan, tunjangan kesehatan, THR serta Bonus. Sebagai upaya motivasi karayawan dalam bekerja. Dengan kata lain, insentif finansial diberikan dimaksudkan sebagai sarana untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Penelitian pada PT. Dewata Sareng Sami (SS) Denpasar dilakukan dengan tujuan “ Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial terhadap semangat kerja karyawan. Dengan mengambil sampel yang berjumlah 70 orang sebagai responden penelitian dan menggunakan teknik analisa regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis yang di peroleh persamaan regresi $Y = 7.181 + 0,724 X$, artinya bahwa setiap kenaikan insentif finansial sebesar satu satuan maka akan berpengaruh positif terhadap semang kerja karyawan pada PT. Dewata Sareng Sami (SS) Denpasar sebesar 0,724 satuan. Hasil analisis juga menunjukan koefisien korelasi sebesar 0,743, yang memberi arti bahwa insentif finansial mempunyai hubungan yang tinggi (kuat) terhadap semangat kerja karyawan, dengan arah hubungan yang positif. Hasil analisis PT. Dewata Sareng Sami (SS) Denpasar sis t-test juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah

sebesar 1.668 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa Hipotesis diterima, di mana pemberian insentif finansial mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dewata Sareng Sami (SS) di Denpasar.

Kata kunci: *Insentif Finansial, Semangat kerja.*

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan. Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk semangat kerja karyawan.

Pemberian insentif finansial merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Bergairah tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif finansial yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bergairah yang pada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Kinerja merupakan hal yang penting dalam

memonitoring kemajuan usaha perusahaan dan merupakan fungsi operatif penting dalam sebuah perusahaan, karena tanpa kinerja yang tinggi dari seluruh karyawan maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Kinerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan pada karyawan tersebut, sehingga akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya semangat kerja, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Demikian juga yang dilakukan oleh bengkel Mobil Dewata SS Denpasar yang bergerak dalam bidang jasa service, Body Repair (getok magig, cat, dempul), Salon (interior dan exterior) mobil yang memakai tenaga kerja cukup banyak, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, pimpinan perusahaan menerapkan sistem motivasi atau dorongan dengan memberikan insentif yang berupa upah / gaji, tunjangan makan, tunjangan kesehatan dan tunjangan khusus (Tunjangan Hari Raya), selain itu perusahaan juga memberikan bonus sebesar 8% dari gaji jika tercapainya target yang telah di tentukan. Inilah salah satu cara yang dilakukan pimpinan perusahaan, sebab semangat kerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap tingginya efisiensi usaha. Dengan demikian pimpinan perusahaan di tuntut untuk dapat memberikan motivasi yang benar kepada karyawan agar mereka dapat berproduksi dengan baik dan efisien dapat meningkatkan produktivitas

perusahaan. Adanya jumlah karyawan dan insentif yang diberikan seperti terlihat pada table 1.1 dan 1.2.

Tabel 1.1 : Jumlah Tenaga Kerja PT. DEWATA SS Denpasar

No	Bagian	Tenaga kerja (orang)
1	Body Repair	20
2	Tune Up	10
3	Sporing Balance	6
4	Salon (exterior & interor)	8
5	Service AC	4
6	Cuci Mobil	8
7	Spare Part	2
8	Costumer Service	4
9	Adm	8
Jumlah		70

Sumber :PT. DEWATA SS

Tabel 1.2 : Jenis-jenis Insentif Finansial yang diberikan Kepada Tenaga Kerja Perkaryawan pada PT. Dewata SS Denpasar tahun 2015.

Bulan	Upah/gaji (Rp)	Tunjangan makan (Rp)	Tunjangan Kesehatan (Rp)	Bonus/THR (Rp)
Januari	130.032.000	14.000.000	2.695.000	-
Februari	126.000.000	14.000.000	2.695.000	-
Maret	130.896.000	14.000.000	2.695.000	-
April	127.728.000	14.000.000	2.695.000	-
Mei	134.064.000	14.000.000	2.695.000	-
Juni	126.000.000	14.000.000	2.695.000	-
Juli	126.576.000	14.000.000	2.695.000	-
Agustus	128.016.000	14.000.000	2.695.000	-
September	130.032.000	14.000.000	2.695.000	-
Oktober	129.168.000	14.000.000	2.695.000	-
November	127.440.000	14.000.000	2.695.000	-
Desember	126.000.000	14.000.000	2.695.000	126.000.000
Jumlah	1.541.952.000	168.000.000	32.340.000	126.000.000

Sumber : PT. DEWATA SS, 2015

Berkaitan dengan semangat kerja, maka berikut ini mengenai tingkat absensi karyawan pada PT. Dewata SS Denpasar prbulan disajikan pada Tabel 1.6 berikut

Tabel 1.6 Absensi karyawan pada PT. Dewata SS Denpasar Tahun 2015

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah hari kerja yang hilang	Jumlah hari kerja senyatanya	Presentase absensi (%)
1	JANUARI	70	26	1820	6	1814	0,33
2	FEB	70	24	1680	16	1664	0,95
3	MAR	70	26	1820	15	1805	0,82
4	APR	70	23	1610	25	1585	0,16
5	MEI	70	27	1890	6	1884	0,32
6	JUN	70	21	1470	5	1465	0,34
7	JUL	70	27	1890	7	1883	0,37
8	AGUST	70	26	1820	7	1813	0,38
9	SEP	70	26	1820	24	1796	0,13
10	OKT	70	27	1890	6	1884	0,32
11	NOV	70	21	1470	13	1457	0,88
12	DES	70	27	1890	6	1884	0,32
JUMLAH			301	21070	136	20934	0,65
RATA-RATA			25,08	1755,83	11,33	1744,5	0,65

Sumber : PT.DEWATA SS

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh insentif finansial terhadap semangat kerja karyawan, pada PT. Dewata SS Denpasar?

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2001:10), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Lebih lanjut menurut Nawawi (2001:40), menegaskan bahwa sumber daya manusia : adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non-material atau non-finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan. Ditegaskan pula oleh Pangabean (2002:15), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2001:6), mengemukakan bahwa definisi manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (*recruitment*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan

bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan memperhatikan sifat dan hakekat manusia sebagai anggota organisasi bersangkutan secara tepat dan efisien atau dengan kata lain keberhasilan pengelolaan suatu organisasi beserta aktivitasnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.2 Insentif Finansial

Pengertian insentif menurut Winardi (2001:373) adalah: “Dorongan untuk mencapai lebih banyak output kerja untuk mencapai pembayaran lebih banyak terutama dipengaruhi oleh pentingnya relatif banyak uang bagi pihak yang menerimanya dan evaluasi orang yang bersangkutan, tentang adilnya rencana berdasarkan apa yang diperoleh ekstra tersebut”.

2.1.3 Semangat kerja.

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2004:94) mengemukakan bahwa : “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal”

Dari beberapa pengertian semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

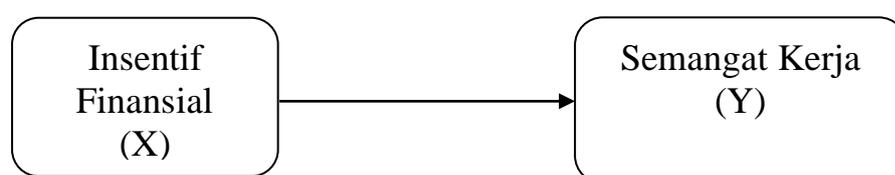
1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Bukhari Zainudin (2001:33) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.
- b. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- c. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
- d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.

Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi

2.2 Kerangka Pikir Penelitian



2.3 Hipotesis

Dari kerangka penelitian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut: “Insentif Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dewata SS Denpasar”.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Dewata SS Denpasar yang berlokasi di jalan Letda Made Putra 29, Denpasar.

3.1.2 Obyek Penelitian.

Yang menjadi Obyek penelitian ini adalah mengenai Insentif Finansial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dewata SS Denpasar.

3.2 Jenis Data dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif yaitu data tidak berupa angka-angka atau yang tidak dapat di hitung atau di berupa keterangan yang di peroleh dari perusahaan seperti dalam penelitian ini yaitu: sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan ringkasan umum kegiatan usaha.

2. Data Kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka atau data yang dapat di hitung, seperti dalam penelitian ini yaitu: jumlah tenaga kerja, jumlah insentif.

3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer (*Primary Data*)

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti secara langsung dari lapangan atau sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara dan kuisisioner yang disebarkan kepada responden, yaitu karyawan pada PT. Dewata SS Denpasar.

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti, misalnya data diperoleh dari literature-literatur yang ada hubungan dalam penelitian ini.

3.2 Metode Penentuan Responden.

Wirawan (2003:5) menyatakan populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen (unit atau individu) sejenis yang dapat dibedakan menjadi objek penyelidikan/penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dewata SS Denpasar yang berjumlah 70 karyawan. Karena jumlah karyawan kurang dari 100 orang, dari jumlah tersebut diambil kesemua karyawan yang dijadikan responden. Wirawan (2003:5), menyatakan sampel adalah bagian atau sebagian kecil dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki.

Sampel dalam penelitian ini adalah data 2015 dengan jumlah populasi pegawai PT. Dewata SS Denpasar berjumlah 70 karyawan.

3.3 Teknik Analisis Data.

Untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social digunakan skala likert (Sugiono,2004:86) Maka jawaban itu dapat diberikan skor sebagai berikut:

1. Untuk jawaban variabel Finansial Insentif

a = Sangat sesuai, diberi skor 4.

b = Sesuai, diberi skor 3.

c = Cukup sesuai, diberi skor 2.

d = Kurang sesuai, diberi skor 1.

2. Untuk jawaban variabel Semangat Kerja

a = Tidak pernah, diberikan skor 4.

b = Kadang-kadang, diberi skor 3.

c = Sering, diberi skor 2.

d = Sering sekali, diberi skor 1.

Teknik analisa yang digunakan untuk menganalisa data yang tersedia dalam hal ini untuk mendapatkan jawaban dari masalah yang diteliti maka dipergunakan alat analisa sebagai berikut:

1) Analisis Kuantitatif.

a) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif finansial terhadap semangat kerja karyawan. Adapun rumus menurut Husein Umar (2003:177) yaitu :

$$Y = a + bX$$

yang nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y) \cdot (\sum X^2) - (\sum X) \cdot (\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana:

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien regresi

n = Jumlah anggota sampel

X = Variabel bebas (Insentif Finansial)

Y = Variabel terikat (Semangat kerja).

b) Analisis Determinasi

Dipergunakan sebagai alat untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mencari koefisien determinasi dapat dihitung dengan jalan mengkuadratkan koefisien korelasi dikalikan seratus persen. Menurut Sugiyono (2004:308) Rumus Determinasi adalah:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

c) Analisis uji t (t-test)

Digunakan untuk membuktikan apakah korelasi yang diperoleh antara Finansial insentif dengan semangat kerja apakah memang benar-benar signifikan. Dapat dihitung dengan menggunakan langkah-langkah analisis. Langkah-langkah analisis menurut Sugiyono (2004:315) adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

- a. $H_0 : \beta = 0$, Artinya variabel insentif finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
- b. $H_a : \beta > 0$, Artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel finansial insentif terhadap semangat kerja.

2. Menentukan taraf nyata 5% (0,05)

3. Melalui perhitungan dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = Pengujian t-test

r = Koefisien Korelasi

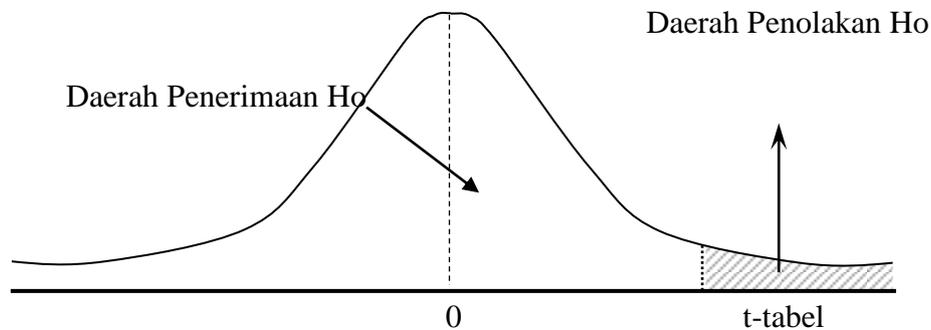
n = Jumlah responden

4. Kriteria pengujian

H_0 diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak bila $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$

Gambar 3.1 : Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho



2) Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah suatu analisis yang bersifat keterangan-keterangan serta penjelasan-penjelasan tentang obyek yang dibahas di mana analisis ini dipergunakan untuk melengkapi analisis kuantitatif.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Dewata SS

PT. Dewata SS adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbengkelan telah berdiri dari tahun 2002 yang beralamat di Jalan Letda Made Putra 29, Denpasar. Berdasarkan izin usaha bengkel dari Menteri Perindustrian dan perdagangan No. 551/MPP/Kep/10/1999 tentang Bengkel Umum Kendaraan Bermotor, pengusaha atau penyelenggaraan bengkel kendaraan bermotor dalam berbentuk badan hukum perorangan, perseroan terbatas (PT), persekutuan komanditer (CV), koperasi, atau bentuk-bentuk badan hukum lainnya.

BAB V PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan

5.1.1 Hasil Rekapitulasi Data Insentif Finansial

Dari data hasil pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan koesioner pada penelitian tentang Insentif Finansial (X), pada PT. Dewata SS (lampiran 1), yang berjumlah 70 responden. Dari data Tabulasi (lampiran 2) dilakukan analisis terhadap variabel insentif finansial terhadap jawaban responden dari 8 pertanyaan yang di ajukan. Analisis terhadap penilaian insentif finansial pada PT. Dewata SS diklasifikasikan yaitu jawaban A (sangat baik), jawaban B (baik), jawaban C (cukup), jawaban D (kurang baik). Maka dapat dibuat tabulasi untuk masing-masing kategori, tampak seperti Table 5.1 berikut :

Tabel 5.1 : Presentase Jawaban Responden Tentang Insentif Finansial Pada PT. DEWATA SS Denpasar.

Jawaban	Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban	Bobot Jawaban	Total Bobot	Presentase Bobot
A	Sangat Baik	260	4	1040	55,55 %
B	Baik	241	3	723	38,62 %
C	Cukup	50	2	100	5,34 %
D	Kurang Baik	9	1	9	0,48 %
Jumlah		560		1872	100 %

Sumber : Lampiran 2 (data diolah)

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing-masing kategori pada tabel 5.1 diatas, maka kategori jawaban sangat baik sebnya 55,55% kategori baik sebanyak 38,62% kategori cukup sebanyak 5,34% dan kategori kurang baik sebanya 57 %.

5.1.2 Hasil Rekapitulasi data Semangat Kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi data penilaian responden terhadap 8 pertanyaan dalam kuesioner mengenai semangat kerja karyawan pada PT. Dewata SS Denpasar (lampiran 1) yang berjumlah 70 responden. Dari data Tabulasi (Lampiran 3), dilakukan analisis terhadap variabel semangat kerja terhadap jawaban responden dari 8 pertanyaan yang diajukan.

Penilaian responden terhadap indikator semangat kerja karyawan klasifikasinya yaitu jawaban A (tidak pernah), jawaban B (kadang-kadang), jawaban C (sering), jawaban D (sering sekali). Klasifikasi jawaban responden seperti pada Tabel 5.2 berikut :

Table 5.2 : Presentase Jawaban Responden Tentang Semangat Kerja Pada PT. Dewata SS Denpasar.

Jawaban	Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban	Bobot Jawaban	Total Bobot	Prosesntase Bobot
A	Tidak pernah	274	4	1096	58,99 %
B	Kadang-kadang	199	3	597	32,13 %
C	Sering	78	2	156	8,39 %
D	Sering sekali	9	1	9	0,48 %
		560		1858	100,00 %

Sumber : Lampiran 3 (data diolah)

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing-masing kategori pada tabel 5.2 diatas, maka kategori jawaban sangat baik sebanyak 58,99%, kategori baik sebanyak 32,13%, kategori cukup sebanyak 8,39% dan kategori kurang baik sebanyak 0,48%.

5.1.3 Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan Pembobotan data terhadap 8 pertanyaan dalam koesioner tentang Insentif finansial pada lampiran 4 dan semangat kerja karyawan pada lampiran 5, yang berjumlah 70 orang responden maka di peroleh jumlah skor dari kedua variabel tersebut.

Analisis yang dipergunakan adalah analisis statistik regresi sederhana dengan uji satu sisi yaitu uji pihak kanan. Analisis statistic tersebut diolah dengan bantuan komputer yaitu dengan mempergunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) *Version 20.0 for windows*. Rangkuman analisis yang di peroleh, dapat dilihat pada table 5.3 sebagai berikut :

Tabel 5.3 : Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara Insentif Finansial (X) Terhadap Semangat Kerja (Y) dengan Program SPSS. 20.0 *for windows*.

Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Korelasi (r)	R Square (R ²)	t-hitung	Sig.t
Insentif Finansial	Semangat Kerja	0,743	0,552	9,153	0,000

N= 70

Persamaan regresi, $Y = 7,181 + 0,724X$

T Tabel (0,05;68) = 1,668

Sumber : Lampiran 6

5.2 Analisis Data

5.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengaruh Variabel bebas (Insentif Finansial) dan Variabel terikat (Semangat Kerja) dapat diketahui dengan analisis regresi linier sederhana, sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut diatas, maka persamaan regresi linier sederhana adalah: $Y = 7,181 + 0,724X$. Dari hasil analisis persamaan regresi linier sederhana diatas, dapat di jelaskan bahwa dari koefisien regresi variabel insentif finansial (X) sebesar 0,724 mengandung arti bahwa jika insentif finansial mengalami kenaikan 1 satuan maka semangat kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan 0,724 Satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara insentif finansial dengan semangat kerja karyawan, semakin meningkat insentif finansial yang di berikan maka semakin meningkat pula semangat kerja karyawan.

5.2.2 Analisis Determinasi

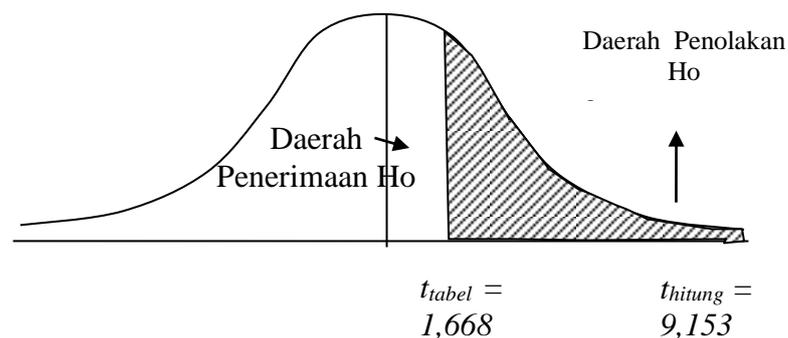
Untuk mengetahui besarnya kecilnya sumbangan (kontribusi) antara variabel bebas (Insentif Finansial) terhadap variabel terikat (Semangat kerja), maka digunakan koefisien determinasi. Karena besarnya $r = 0,743$, maka besarnya koefisien determinasi $= r^2 \times 100 \%$ atau $0,743 \times 100\% = 55,20\%$ Atau dari nilai R square (hasil perhitungan spss *version 20.0 for windows* pada table 5.3 kolom 4) sebesar $0,552 \times 100 \% = 55,20\%$. ini berarti insentif finansial memberikan sumbangan terhadap semangat kerja sebesar 55,20 % sedangkan sisanya 44,80% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2.3 Analisis Uji-t (*t-test*)

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan antara variabel bebas (Insentif Finansial) terhadap variabel terikat (Semangat Kerja), maka

dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (*t-test*) yang merupakan uji signifikan. Sesuai dengan hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan, yang menyatakan bahwa “ $r > 0$ ” atau ada hubungan positif dan signifikan antara insentif finansial terhadap semangat kerja karyawan, maka dalam pengujian ini dilakukan uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan dengan rumus $t_{tabel} = t_{(\beta, df)}$ dengan *level of significance* (β), ditentukan sebesar 5% yang merupakan tingkat kesalahan (*error*), dan tingkat kepercayaan atau kebenarannya adalah sebesar 95 %, sedangkan *df* (*degrees of freedom*= derajat bebas) dapat dicari dengan rumus $df = n - k$. Untuk $n=70$ dan $k=2$, maka besarnya $df = n - k = 70 - 2 = 68$. Sehingga besarnya t_{tabel} yang dicari adalah $t_{(5\%, 68)}$ pada table t dalam lampiran 7, dengan hasil akhir sebesar 1,668. Sedangkan besarnya t_{hitung} berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS *version 20.0 for windows* pada tabel 5.3, adalah sebesar 9,153. Apabila digambarkan antara nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} dalam sebuah kurva penerimaan atau penolakan hipotesis, dapat terlihat pada gambar 5.1 sebagai berikut :

Gambar 5.1 : Kurva Normal Penerimaan dan Penolakan Hipotesis dengan Uji-t Hubungan antara Insentif Finansial dengan Semangat Kerja



Berdasarkan gambar 5.1, Dapat diketahui bahwa t_{hitung} di peroleh sebesar 9,153 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,668, ini berarti t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} , hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga hipotesis diterima dimana pengaruh antara insentif finansial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dewata SS Denpasar positif dan nyata atau benar-benar terjadi dan bukan merupakan su.... kebetulan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan masalah penelitian, tujuan penelitian, hipotesis didepan dan hasil analisa data dapatlah dibuat simpulan seperti ini:

Pengaruh Insentif Finansial (X) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) di PT. Dewata SS Denpasar, memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan persamaan regresi $Y = 7,181 + 0,742 X$, dengan besaran koefisien determinasi R Square hasil perhitungan SPSS sebesar $0,552 \times 100\% = 55,20\%$, yang artinya Insentif Finansial memberikan sumbangan terhadap Semangat Kerja Karyawan sebesar 55,20% sedangkan sisanya 44,80% disumbangkan oleh variabel lain. Dilihat dari hasil dari uji t (t-test) mendapatkan hasil $t_{tabel} = 1,668 \leq t_{hitung} = 9,153$, menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis terbukti dimana insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dewata SS Denpasar.

6.2 Saran

- 1) Karena pengaruh Insentif Finansial adalah positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, maka disarankan perusahaan hendaknya meningkatkan Insentif Finansial yang diberikan dan disesuaikan dengan kemampuan dan keadaan keuangan perusahaan. Peningkatan pemberian Insentif ini dapat dilakukan dengan merubah system pemberian insentif yang selama ini telah dijalankan, yaitu besarnya perkalian insentif : 63 % per unit kendaraan, bukan berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan.
- 2) Berhubung persentase pengaruh Insentif Finansial terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dewata SS Denpasar baru 55,20%, maka disarankan agar mempertimbangkan variabel selain variabel Insentif Finansial yang diberikan, misalnya seperti halnya kepemimpinan yang lebih demokratis, memberikan kesempatan karyawan dalam pendidikan dan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman yang dapat meningkatkan Semangat kerja.

REVERENSI

- Adnyana. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Kosda Karya,Bandung.
- Fitria, Ria.(2012). *Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dana Pensiun PT. BPD Sumatra Barat*.
- Gorda, IGN, 1994, *Pengertian Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Widya Kriya Gamatama, Denpasar.
- H. Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. . Bandung : CV ALFABETA..32
- Handoko, T. Hani 2001, *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi ke II.Cetakan ke lima belas.Yogyakarta : penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT. Bumi Aksara.*Edisi Kedua*. Bandung: PT. Rosdakarya Remaja Offset.
- Kedua. Ghalia Indonesia, Jakarta.Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV . ALFABETA.
- Mangkunegara, P. Anwar AA. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Reflika Aditama, Bandung.
- Mayangsari. 2010. Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Karyawan
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Kesembilan. Jakarta: Selemba Silagian.
- Nitisemito, Alex s. 2003 *manajemen suatu dasar dan pengantar*.Jakarta : penerbit Ghalia Indonesia.
- Nugraha, Gilang, Astuti, Siti, Endang & Moehammad Soe'oad Hakam.(2013). *Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk*.
- Panggabean, Mutiara,S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Penerbit Keramas Emas.