

PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA DOSEN PADA STIM BUDI BAKTI

ARIF IGO, SH, SE, MH.

arif.igoigo@gmail.com

Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an effect of work motivation and work incentives on lecturer morale. The hypothesis proposed in this study is that there is an effect of work motivation and work incentives on the morale of STIM Budi Bakti lecturers. The research methodology used in this research is quantitative research methods. The data collection technique is done through survey data collection techniques through the distribution of questionnaires. Survey research is research that takes a sample from a population using a questionnaire, which is distributed to all lecturers to fill out the questionnaire in question. The questionnaire is then calculated using a Likert scale with a choice of very seven 5 points, seventh 4 points, doubtful 3 points, not seventh 2 points and not very seventh 1 point. The sampling technique used in this study was to use the Lecturer random sampling technique at STIM Budi Bakti. Of the 26 electronic questionnaires distributed via google form, only 18 questionnaires were returned, so the calculation only used 18 questionnaires. The data collection technique used a questionnaire that was distributed and processed using the SPSS version 25 program. The results of research testing with a significant level of P-Value (sig) $0.00 < 0.05$ with the conclusion that there was an effect of work motivation and work incentives on the morale of STIM Budi Bakti lecturers. The results of the Determination Test were 38.6% and the remaining 61.4% were influenced by other factors.

Keywords: *Motivation, Incentives, Work Spirit.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dan insentif kerja terhadap semangat kerja Dosen. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh motivasi kerja dan insentif kerja terhadap semangat kerja Dosen STIM Budi Bakti. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui teknik pengumpulan data survei melalui pembagian Kuesioner. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner, yang dibagikan kepada seluruh Dosen untuk mengisi kuesioner dimaksud. Kuesioner tersebut kemudian dilakukan penghitungan dengan menggunakan

skala likert dengan pilihan sangat setuju 5 poin, setuju 4 poin, ragu-ragu 3 poin, tidak setuju 2 poin dan sangat tidak setuju 1 poin. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik pengambilan sampel acak Dosen pada STIM Budi Bakti. Dari 26 elektronik kuesioner yang dibagikan melalui google form, hanya 18 kuesioner yang kembali, sehingga perhitungan hanya menggunakan 18 kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebar dan diolah menggunakan program SPSS versi 25. Hasil dari pengujian penelitian dengan tingkat signifikan P-Value (sig) $0.00 < 0.05$ dengan kesimpulan ada pengaruh motivasi kerja dan Insentif kerja terhadap semangat kerja Dosen STIM Budi Bakti. Hasil Uji Determinasi sebesar 38,6% dan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Motivasi, Insentif, Semangat Kerja.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan yang semakin pesat, menyebabkan setiap perguruan tinggi harus menerapkan strategi yang optimal agar dapat menarik minat calon mahasiswa agar mau memilih untuk berkuliah di kampusnya. Keberadaan Kampus tersebut harus dibarengi dengan ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni dibidangnya. Salah satu sumber daya yang dimaksud adalah ketersediaan Dosen-Dosen yang mumpuni di bidangnya. Manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala bentuk inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan STIM Budi Bakti untuk turut serta mencerdaskan bangsa, melalui menyiapkan, dan mencetak kader pembangunan dengan kualifikasi ahli pada bidang manajemen, yang berorientasi pada kompetensi keahlian, baik untuk pimpinan menengah (*Middle Management*) maupun pimpinan puncak (*Top Management*). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan, STIM Budi Bakti dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan organisasi.

Motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya, baik bagi diri sendiri, maupun bagi organisasi. Pemberian insentif oleh STIM Budi Bakti kepada Dosennya dapat dipandang sebagai suatu upaya untuk meningkatkan semangat kerja Dosen. Harus bisa dipahami bahwa Dosen merupakan ujung tombak bagi berjalannya organisasi STIM Budi Bakti. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana Dosen bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencerdaskan bangsa. Semangat kerja Dosen dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan

waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab sebagai seorang pengajar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh Motivasi kerja terhadap Semangat Kerja Dosen pada STIM Budi Bakti, berapa besar pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Dosen pada STIM Budi Bakti, dan berapa besar pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Semangat Kerja Dosen pada STIM Budi Bakti.

B. LANDASAN TEORI

1. Motivasi (X1)

Edy Sutrisno (2012) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Wibowo (2012) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Berdasarkan pembahasan tentang berbagai pengertian motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melengkapi komponen kebutuhan, hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan. Dorongan, dorongan tersebut merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.

Motivasi manusia menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiriyah). Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman. Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai Dosen. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki. Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berintraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan.
- d. Kebutuhan akan harga diri. Yaitu Kebutuhan untuk dihormat dan dihargai orang lain, dan kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang keDosenan.

- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehannya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang.

2. Insentif (X2)

Menurut T. Hani Handoko dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015), mengemukakan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015), mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang, atas dasar kinerja yang tinggi, dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja dan kontribusi terhadap organisasi. Menurut Heidjrachman Ranupandoyo dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015), memberikan pengertian bahwa, insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Dari beberapa pengertian insentif diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan/Dosen agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sistem imbalan harus didasarkan pada serangkaian prinsip ilmiah dan metode yang serasional mungkin. Sebagai berikut:

- a. Tingkat upah dan gaji yang berlaku. Dari pembahasan di muka kiranya telah terlihat bahwa melalui survei berbagai sistem upah dan gaji diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah kerja tertentu, diketahui tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi tingkat upah dan gaji yang berlaku umum itu tidak bisa diterapkan begitu saja oleh suatu organisasi tertentu. Kebiasaan tersebut masih harus dikaitkan dengan berbagai faktor lain. Salah satu faktor yang harus di pertimbangkan ialah langka tidaknya tenagakerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus tertentu dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.
- b. Tuntutan serikat pekerja. Di masyarakat dimana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja itu dapat disebabkan oleh berbagai faktor.
- c. Produktivitas. Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila para pekerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras.
- d. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji. Pada analisis terakhir, kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji bagi

para Dosennya tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh para Dosen tersebut. Berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi berbagai komponen lain dari kebijakan tersebut, seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan transportasi, bantuan pengobatan, bonus, tunjangan kemahalan dan sebagainya.

- e. Peraturan perundang-undangan. Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan kekaryaan pun diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan.

Heidjrachman Ranupandoyo (2015) menjelaskan, beberapa sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar sistem upah insentif tersebut dapat berhasil, yaitu:

- a. Pembayarannya hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti, dan dihitung oleh Karyawan/Dosen sendiri.
- b. Penghasilan yang diterima, hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
- c. Pembayarannya hendaknya dilakukan secepat mungkin
- d. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati.
- e. Besarnya upah normal, dengan standar kerja per jam, hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk bekerja lebih giat.

3. Semangat Kerja (Y)

Menurut Nitisemito dalam Ardana (2014) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat di harapkan selesai, dengan cepat dan lebih baik. Menurut Tohadi dalam Marpaung (2013) Semangat Kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2013), dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja, seperti absensi akan dapat diperkecil. Selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja, yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas.

Turunnya semangat kerja dapat dilihat dari:

- a. Rendanya produktivitas kerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karna kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
- b. Tingkat absensi yang naik atau turun. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka Dosen dihinggapi 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.
- c. Labour tour over atau tingkat perpindahan yang tinggi. Keluar masuknya karyawan meningkat terutama disebabkan Dosen mengalami ketidak senangan atau ketidak nyamanan 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.
 - d. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan tersebut seperti ketidak tenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memeungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
 - e. Tuntutan yang sering terjadi. Tuntutan merupakan perwujudan ketidak puasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tertentu.

C. PEMBAHASAN

1. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah tata cara yang dimiliki, dan dilakukan oleh peneliti, dalam rangka untuk mengumpulkan informasi, atau data serta melakukan investigasi terhadap data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi prosedur, atau langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan cara apa data-data tersebut diperoleh, dan selanjutnya diolah dan dianalisis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai, metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi, atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitasdan karakter tertentu, yang ditetapkan oleh seorang peneliti, untuk dipelajari, yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi padapenelitian ini adalah Dosen STIM Budi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2013). Dari beberapa macam cara penarikan sampel yang ada, penulis menggunakan random sampling alam pembagian kuesioner penelitian. Dari kuesioner yang disebar di grup whatsapp Dosen STIM Budi Bakti yang berjumlah 26 anggota, kuesioner yang diisi berjumlah 18 kuesioner. Dari 18 kuesioner inilah penulis melakukan tabulasi dan penghitungan hingga memperoleh hasil penelitian.

Menurut Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data.

- a. Interview (wawancara); Teknik Wawancara menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya-jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.
- b. Teknik pengamatan/Observasi; Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa, Observasi merupakan suatu proses kompleks, Suatu proses yang tersusun dari berbagai proses Biologis dan Psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
- c. Teknik Dokumentasi, Menurut Sugiyono (2013), dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan kebijakan, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.
- d. Triangulasi, dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

Analisis data adalah proses mencari, dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh, dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga data tersebut mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada pihak lain (Bogdan dalam Sugiyono, 2013). Teknik analisis korelasi ganda yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner akan diproses dengan menggunakan Program SPSS versi 25.

Menurut Sugiyono (2013), uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian, dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka r tabel dengan angka r hitung. Angka r minimal adalah 0,3 atau dengan kata lain $CITC \geq 0,3$. Menurut Sugiyono (2013), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran, atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila, pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Nilai minimal untuk data dinyatakan reliabel adalah 0,6. Uji ini dilakukan dengan membandingkan angka cronbach alpha dengan nilai cronbach alpha. Jika nilai cronbach yang didapat dari hasil hitung program SPSS adalah $\geq 0,6$ maka dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai yang didapat dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

2. Hasil Penelitian

Langkah awal dalam melakukan analisis data adalah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Validitas di gunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Valid atau tidak validnya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh masing-masing butir pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan.

Untuk menyatakan suatu butir pernyataan itu valid atau tidak valid, digunakan angka pedoman samadengan atau lebih besar dari 0,3. Jika nilai/angka pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (CITC) $\geq 0,3$ maka butir pernyataan tersebut dianggap valid. Pedoman CITC ditentukan sebagai berikut :

- Jika CITC $\geq 0,3$ maka data dinyatakan valid.
- Jika CITC $< 0,3$ maka data dinyatakan tidak valid.

Untuk data yang reliable apabila nilai pada *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ sehingga item-item butir pernyataan dinyatakan semuanya valid dan dapat dilakukan penghitungan pada tahap selanjutnya. Jika nilai pada *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka data dianggap tidak reliable, sehingga data tersebut tidak dapat digunakan pada tahap selanjutnya.

Besaran nilai Determinasi/ nilai pengaruh antara variable X1 terhadap Y, variable X2 terhadap Y dan varibel X1 dan X2 terhadap Y, penulis menggunakan tabel nilai interval seperti di bawah ini:

Tabel 1
Nilai Koefesien Determinas

No	Interval Koefesian	Tingkat Pengaruh
1	0% sd 19,90%	Sangat Lemah
2	20% sd 39,90%	Lemah
3	40% sd 59,90%	Sedang
4	60% sd 79,90%	Kuat
5	80% sd 100%	Sangat Kuat

Dari hasil kuesioner yang telah ditabulasi dan kemudian penulis melakukan perhitungan menggunakan program SPSS versi 25, maka hasil uji validitas dan reliabilitas dapat diuraikan seperti di bawah:

Uji Validitas dan Reliabilitas Motoivasi

Tabel 2
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	50,22	113,242	,544	,929
X1.2	50,94	104,408	,897	,920
X1.3	50,28	115,389	,454	,932
X1.4	50,94	104,408	,897	,920
X1.5	50,44	108,497	,647	,927
X1.6	50,94	104,408	,897	,920
X1.7	50,22	113,242	,544	,929
X1.8	50,94	104,408	,897	,920
X1.9	50,28	115,389	,454	,932
X1.10	50,83	104,853	,808	,922
X1.11	50,44	113,320	,432	,933
X1.12	50,83	104,853	,808	,922
X1.13	50,50	106,735	,721	,925
X1.14	50,44	113,320	,432	,933
X1.15	50,06	114,526	,500	,930

Terlihat pada tabel 2 di atas bahwa, semua butir pernyataan Variabel Motivasi (X1) mempunyai nilai CITC $\geq 0,3$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan tersebut valid sehingga dapat diyakini bahwa seluruh pengukurannya benar. Pada Tabel *Cronbach's Alpha* di atas nilai total = 0,931 $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliable. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa item- item pada variable ini secara keseluruhan valid dan reliabel dan hasilnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Validitas dan Reliabilitas Insentif

Tabel 3
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	52,17	106,382	,563	,935
X2.2	52,61	100,487	,869	,926
X2.3	52,11	106,693	,653	,933
X2.4	52,61	100,487	,869	,926
X2.5	52,22	107,830	,480	,937
X2.6	52,61	100,487	,869	,926

X2.7	52,17	106,382	,563	,935
X2.8	52,61	100,487	,869	,926
X2.9	52,11	106,693	,653	,933
X2.10	52,61	100,487	,869	,926
X2.11	52,39	114,605	,352	,941
X2.12	52,44	99,908	,861	,927
X2.13	52,44	105,438	,627	,933
X2.14	52,17	108,147	,550	,935
X2.15	52,28	107,389	,601	,934

Terlihat pada tabel 3 bahwa, semua butir pernyataan Variabel Insentif (X2) nilai CITC $\geq 0,3$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan tersebut valid, sehingga dapat diyakini bahwa seluruh pengukurannya benar. Pada tabel *Cronbach's Alpha* di atas nilai total = 0,936 $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada variable ini secara keseluruhan valid dan reliabel dan hasilnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Validitas dan Reliabilitas Semangat Kerja

Tabel 4
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	15

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted	
1	55,39	86,487	,447	,942
2	55,61	83,428	,780	,932
3	55,28	83,154	,799	,931
4	55,61	83,428	,780	,932
5	55,39	86,487	,447	,942
6	55,61	83,428	,780	,932
7	55,39	86,487	,447	,942
8	55,61	83,428	,780	,932
9	55,28	83,154	,799	,931
10	55,61	83,428	,780	,932
11	55,67	88,824	,509	,938
12	55,28	83,154	,799	,931
13	55,61	83,428	,780	,932
14	55,28	83,154	,799	,931
15	55,61	83,428	,780	,932

Terlihat pada tabel 4 bahwa semua butir pernyataan yang ada mempunyai nilai CITC $\geq 0,3$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan tersebut valid sehingga dapat diyakini bahwa seluruh pengukurannya benar. Pada tabel *Cronbach's Alpha* di atas nilai total = 0,938 $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada variable ini secara keseluruhan valid dan reliabel dan hasilnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hipotesis

Pembahasan hasil penelitian ini menjelaskan mengenai hasil yang diperoleh selanjutnya dari analisis sebelumnya diatas yang menunjukkan bahwa setiap variable penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik. Selanjutnya adalah mencari pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Semangat kerja.

Setelah dilakukan pengujian butir pernyataan dan dinyatakan layak untuk dilakukan pengujian pada tahap selanjutnya, maka pada bagian ini di cari nilai pengaruh motivasi terhadap semangat kerja.

Tabel 5

Model Summary

Model	R	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	Square	Square	
	,404 ^a	,163	,9257

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X1

Pada tabel **Model Summary** di atas dapat dijelaskan bahwa Hubungan Motivasi (R) dengan Semangat kerja sebesar 0,404, sehingga nilai dari pengaruh motivasi terhadap semangat kerja (R Square) sebesar 0,163 atau sebesar 16,3%. Berdasarkan nilai determinasi sebagaimana dalam tabel 1 di atas, maka pengaruh motivasi terhadap semangat kerja berada pada posisi **Sangat Lemah**, yakni hanya sebesar 16,3%.

Tabel 6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	40,229	11,095	,626	062
TOTAL.X1	,355	,201	,404	,766

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Pada tabel 6 di atas, dapat dijelaskan bahwa pada kolom t nilai 3,626 dan pada kolom Sig 0,062. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Sedangkan nilai regresi dapat dilihat pada kolom B dimana nilai a = 40,229 dan nilai b = 0,355. Dengan demikian maka persamaan regresi dapat ditulis $y = 40,229 + 0,355X$. Setiap kenaikan variable Motivasi sebesar 1 satuan, maka variable semangat kerja akan naik sebesar 0,355 satuan.

Setelah menghitung nilai pengaruh X1 terhadap Y, maka selanjutnya

menghitung pengaruh variable pemberian insentif (X) terhadap variable semangat kerja (Y), seperti di bawah ini.

Tabel 7

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 ^a	,380	,341	7,971

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2

Pada tabel **Model Summary** di atas (tabel 7) dapat dijelaskan bahwa Hubungan Insentif (X2) dengan Semangat kerja (Y) sebesar 0,616. Dengan demikian maka nilai pengaruh Insentif terhadap semangat kerja (R Square) sebesar 0,380 atau 38%. Pengaruh insentif terhadap semangat kerja berada pada posisi **Lemah**.

Tabel 8

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	Sig.	
Model	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,434	10,089		,818	012
TOTAL.X1	,535	,177	,616	,128	006

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Pada tabel **Coefficients** di atas dapat dijelaskan bahwa pada kolom t nilai 2,818 dan pada kolom sig 0,012 maka secara parsial Insentif berpengaruh terhadap semangat kerja. Sedangkan nilai regresi dapat dilihat pada kolom B dimana nilai a = 28.434 dan nilai b = 0,553. Dengan demikian maka persamaan regresi dapat ditulis $Y = 28,434 + 0,553X$ sehingga kenaikan 1 poin Insentif akan mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,553.

Langkah selanjutnya yaitu menghitung pengaruh secara bersama-sama/ simultan antara variable X1 dan variable X2 terhadap variable Y

Tabel 9

Model Summary			
Model R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of theEstimate
	,621 ^a ,386	,304	8,188

a. Predictors:(Constant), TOTAL.X1,TOTAL.X2

Pada tabel **Model Summary** (tabel 9) di atas, dapat dijelaskan bahwa Hubungan Motivasi dan Insentif secara bersama-sama/ simultan dengan Semangat kerja sebesar 0,621 sehingga pengaruh motivasi dan Insentif secara

simultan terhadap semangat kerja adalah sebesar 0,386 atau pengaruhnya sebesar 38,6%. Pengaruh motivasi dan insentif secara simultan terhadap semangat kerja sebesar 38,6%.

Tabel 10
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	sig.
regression	632,721		316,361,718		,026
residual	1005,723	5	67,048		
Total	1638,444	7			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X1,TOTAL.X2

Pada tabel 10 di atas tentang Anova, yang menggambarkan signifikansi hubungan variable X1 dan variable X2 secara simultan terhadap variable Y di dapat nilai F adalah 4,718 dan nilai Sig sebesar 0,026. Nilai sig 0,026 lebih kecil dari 0,050 maka pengaruh X1 dan X2 terhadap Y signifikan.

Tabel 11
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	29,668	10,807		,745	,015
TOTAL.X2	,634	,272	,707	,334	,024
TOTAL.X1	,107	,266	,122	403	,032

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Pada tabel **Coefficients** di atas dapat dijelaskan jika secara bersama- sama maka yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja adalah variabel Insentif karena nilai sig 0,024 lebih kecil dari 0,050. Nilai regresi berganda $Y = a + bX1 + bX2$ dapat dilihat pada kolom B dimana nilai $a = 29,668$ dan nilai $bX1 = 0,101$ dan nilai $bX2 = 0,634$. Dengan demikian maka persamaan regresi linier berganda dapat ditulis $Y = 29,668 + 0,101X1 + 0,634X2$

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dijabarkan pada bagian-bagian sebelumnya maka kesimpulan yang dapat Penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 0,163 atau 16,3%. Sesuai dengan skala korelasi maka posisi ini berada pada posisi sangat lemah. Sisa dari 16,3% yakni sebesar 83,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dalam penelitian ini.
- Pengaruh Insentif (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 0,380

atau 38%. Sesuai dengan skala korelasi maka posisi ini berada pada posisi Lemah. Sisa dari 38% yakni 62% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dalam penelitian ini.

- c. Pengaruh Motivasi (X1) dan Insentif (X2) secara bersama-sama terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 0,386 atau 38,6%. Sesuai dengan skala korelasi maka posisi ini berada pada posisi Lemah. Sisa dari 38,6% yakni 61,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dalam penelitian ini. Sesuai tabel Anova di atas, diketahui pada kolom sig sebesar 0,026 yang berarti lebih kecil dari 0,050, sehingga Motivasi dan Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Semangat kerja.

2. Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas maka Saran yang dapat Penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi terhadap semangat kerja yang berada pada posisi **sangat lemah**, masih sangat memerlukan perbaikan-perbaikan, atau peningkatan sistem motivasi yang sudah ada, agar peningkatan motivasi dimaksud dapat mendorong meningkatnya semangat kerja Dosen pada STIM Budi Bakti.
- b. Pengaruh insentif terhadap semangat kerja Dosen berada pada posisi **Lemah**, sehingga perlu adanya perbaikan sistem pemberian insentif agar dikemudian hari diharapkan dapat menjadi suatu dorongan agar semangat kerja Dosen dapat meningkat dan terus meningkat dari hari ke hari.
- c. Diupayakan memperbaiki sistem pelaksanaan motivasi dan sistem pemberian insentif agar dapat merangsang Dana meningkatkan semangat kerja Dosen secara keseluruhan yang sebenarnya juga akan bermuara pada meningkatnya nilai jual institusi STIM Budi Bakti.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT.Revika Aditama.
- Dessler Gary, 2009. Terjemahan oleh Agus Dharma, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Jakaria, Yaya, 2015. *Mengolah Data Penelitian Kuantitatif Dengan SPSS*. Cetakan Ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Maslow Abraham, H., 2013. *Motivasi dan Kepribadian*, Jilid I dan II, Terjemahan Nurul Imam, Jakarta: Pustaka Binaan Presindo.
- Manulang, M., 2014. *Management Personalialia*, Cetakan VII, Ghalia Indonesia, 1998 Moekijat, *Motivasi dan Pengembangan Manajemen*, Cetakan

- Pertama, Bandung: Penerbit Alumni.
- Ranupandojo, Heidjrachman, 2014. *Manajemen: Teori Dan Konsep*, Cetakan II, Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*, Bandung: Penerbit Alfabeta.