

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas-mengenai hasil penelitian “**Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru**”. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel, yaitu: Semangat Kerja(variabel dependen) dan variabel independen terdiri dari Insentif ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ )

#### 5.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik dari responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

##### 5.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Untuk melihat karakteristik responden, berdasarkan pada usia responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden**

Usia Responden	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
26 s/d 34 tahun	33	44.6%
35 s/d 43 tahun	19	25.7%
43 s/d 51 tahun	14	18.9%
>51 tahun	8	10.8%
Total	74	100.0%

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 74 responden yang dikelompokkan berdasarkan 4 tingkatan usia, diketahui bahwa kelompok usia 26 s/d 34 tahun memiliki jumlah sampel sebanyak 33 orang (44.6%), kelompok usia 35 s/d 43 tahun memiliki jumlah sampel sebanyak 19 orang (25.7%), kelompok usia 43 s/d 51 tahun memiliki jumlah sampel sebanyak 14 orang (18.9%), dan kelompok usia > 51 tahun memiliki jumlah sampel sebanyak 8 orang (10.8%). Dari penjelasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah pada kelompok umur 26 s/d 34 tahun. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan yang ada pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru memiliki usia yang masih produktif.

### 5.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk melihat karakteristik responden, berdasarkan pada jenis kelamin. maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin responden	Jumlah responden (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	56	75.7%
Perempuan	18	24.3%
Total	74	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan pada Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin tersebut, maka diketahui bahwa responden ”berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dari pada responden perempuan. Yaitu: 75.7% responden adalah laki-laki, dan 24.3% adalah responden perempuan. Dominasi sampel penelitian oleh laki-laki ini oleh laki-laki, dikarenakan banyaknya karyawan laki-laki yang bertugas sebagai petugas lapangan. Sedangkan perempuan hanya bertugas untuk administrasi di kantor.

### 5.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Untuk melihat karakteristik responden, berdasarkan pada Pendidikan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
SMA (Sekolah Menengah Atas)	56	84.8%
DIII	16	12.%
S1	2	3.0%
Total	74	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat

pendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) adalah sebanyak 56 orang atau 84.8%, responden dengan tingkat pendidikan DIII adalah sebanyak 8 orang atau 12.1%, responden dengan tingkat pendidikan SI (Sarjana) adalah sebanyak 2 orang atau 3.0%., Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru memiliki pendidikan yang sudah bagus.

#### 5.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tab15.4: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama bekerja	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
> 4 tahun s/d 8 tahun	12	16.2%
> 9 tahun s/d 12 tahun	25	33.8%
> 13 tahun	37	50.0%
Total	74	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja >4 s.d 8 tahun adalah sebanyak 12 orang atau 16.2%. Responden dengan lama bekerja <9 s.d 12 tahun adalah sebanyak 25 orang atau 33.8%. Responden dengan lama bekerja >13 tahun adalah sebanyak 37 orang atau 50.0%. Berdasarkan pada lamanya karyawan bekerja, maka dapat dilihat bahwa karyawan yang ada pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru Sudah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama.

### 5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

#### 5.2.1 Variabel Insentif

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel Insentif, maka diberikan 6 (enam) pernyataan mengenai Insentif tersebut. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel Insentif, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

##### 1. Dimensi insentif dalam bentuk Komisi

Salah satu indikator insentif adalah besaran insentif. Oleh karena itu pemberian insentif harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, atau sesuai dengan tugas dari masing-

masing karyawan. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator besaran insentif terhadap jumlah produk yang dihasilkan (Output) atau komisi, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Table 15.5: Tanggapan Responden terhadap Dimensi insentif dalam bentuk Komisi**

No	Pendapat responden	Jumlah Responden	Persentase 100%
1	Sangat tidak setuju	6	8.1%
2	Tidak setuju	14	18.9%
3	Cukup Setuju	24	32.4%
4	Setuju	17	23.0%
5	Sangat setuju	13	17.6%
<b>Total</b>		74	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 13 orang (17.6%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (23%) menyatakan setuju, 24 orang (32.4%) menyatakan cukup setuju, 14 orang (18.9%) menyatakan tidak setuju, dan 6 orang (8.1%) menyatakan tidak setuju dengan indikator Besaran insentif terhadap jumlah produk yang dihasilkan (Output) atau komisi. Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah merasa bahwa pemberian insentif cukup setuju dengan jumlah keluaran atau komisi terhadap pekerjaan karyawan tersebut;

Dengan melihat data tersebut, maka dapat dilihat bahwa karyawan merasa bahwa komisi yang diterima sudah cukup sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan, serta hasil yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Selain itu mereka juga merasa bahwa komisi yang diterima oleh karyawan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pada saat ini karyawan menerima komisi jika target perusahaan tercapai.

## **2. Dimensi insentif dalam Bentuk price rate.**

Kualitas hasil produksi merupakan salah satu yang harus dicapai dalam setiap produksi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk menjaga kualitasnya, salah satu caranya adalah



dengan memberikan insentif yang sesuai dengan kualitas pekerjaan karyawan. Adapun tanggapan responden terhadap indikator ukuran terhadap kualitas keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan pada pice rate hanya untuk yang mencapai standar adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.6: Tanggapan Responden terhadap indikator Dimensi dalam Bentuk pice rate**

No	Pendapat responden	Jumlah responden	Persentase 100%
1	Sanat tidak setuju	4	5.4%
2	Tidak setuju	16	21.6%
3	Cukup setuju	21	28.4%
4	Setuju	14	18.9%
5	Sangat setuju	19	25.7%
<b>Total</b>		74	100.0%

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 19 orang (25.7%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (18.9%) menyatakan setuju, 21 orang (28.4%) menyatakan cukup setuju, 16 orang (21.6%) menyatakan tidak setuju, dan 4 orang (5.4%) menyatakan tidak setuju dengan indikator insentif yang sesuai dengan kualitas pekerjaan karyawan. Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah merasa bahwa pemberian insentif sudah sesuai dengan kualitas pekerjaannya.

Selama ini karyawan merasa bahwa kualitas pekerjaan mereka sudah dihargai oleh perusahaan. Karena karyawan akan menerima insentif berdasarkan pada kualitas pekerjaan yang diberikan oleh karyawan tersebut, seperti kondisi anak ayam yang dihasilkan, jumlah telur yang gagal menetas kecil, dan lain-lain.

### **3. Dimensi Insentif Dalam Bentuk bonus**

Pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan adalah tujuan utama yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Sehingga perlu diderikan insentif yang sesuai kepada setiap karyawan

yang bisa mencapai target yang telah ditetapkan. Adapun tanggapan responden terhadap indikator Besaran insentif atas keberhasilan mencapai tujuan adalah sebagai berikut:

**Tab15.7: Tanggapan Responden terhadap Indikator Insentif Dalam Bentuk bonus**

No	Pendapat responden	Jumlah responden	Persentase 100%
1	Sanat tidak setuju	1	1.4%
2	Tidak setuju	12	16.2%
3	Cukup setuju	33	44.6%
4	Setuju	23	31.1%
5	Sangat setuju	5	6.8%
<b>Total</b>		74	100.0%

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 5 orang (6.8%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (31.1%) menyatakan setuju, 33 orang (44.6%) menyatakan cukup setuju, 12 orang (16.2%) menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (1.4%) menyatakan tidak setuju dengan indikator insentif yang sesuai dengan kualitas pekerjaan karyawan. Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah merasa bahwa pemberian insentif sudah sesuai dengan kualitas pekerjaannya.

Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah merasa Insentif Dalam Bentuk bonus yang mereka terima sudah sesuai dengan pencapaian tujuan kerja mereka. Namun pemberian bonus ini hanya dilakukan sekali dalam setahun, dan pemberiannya pun secara merata, tidak memperhatikan pencapaian kerja masing-masing karyawan.

#### **4. Dimensi Insentif Dalam Bentuk Profit Sharing**

Keuntungan atau profit adalah salah satu tujuan organisasi atau perusahaan yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Sehingga perlu diden'kan insentif yang sesuai kepada setiap karyawan yang bisa mencapai target yang telah ditetapkan. Adapun tanggapan responden

terhadap indikator Besaran insentif atas jumlah keuntungan adalah sebagai berikut:

**Tab15.8: Tanggapan Responden terhadap indikator insentif Dalam Bentuk**

No	Pendapat responden	Jumlah responden	Persentase 100%
1	Sanat tidak setuju	4	5.4%
2	Tidak setuju	13	17.6%
3	Cukup setuju	19	25.7%
4	Setuju	14	18.9%
5	Sangat setuju	24	32.4%
<b>Total</b>		<b>74</b>	<b>100.0%</b>

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 24 orang (32.4%) menyatakan sangat setuju, 14 orang (18.9%) menyatakan setuju, 19 orang (25.7%) menyatakan cukup setuju, 13 orang (17.6%) menyatakan tidak setuju, dan 4 orang (5.4%) menyatakan tidak setuju dengan indikator insentif berdasarkan jumlah keuntungan. Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah merasa bahwa pemberian insentif sudah sesuai dengan jumlah keuntungan.

Keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan tentu saja akan dirasakan oleh karyawannya, seperti pemberian insentif berdasarkan keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan. Namun pembagian keuntungan ini dibagi berdasarkan jabatan, seperti kepala unit, manajer, dan supervisor, dan karyawan, yang mana masing-masing jabatan akan menerima pembagian keuntungan perusahaan yang berbeda pula.

### **5. Dimensi Insentif dalam bentuk gain sharing**

Efisiensi biaya adalah salah satu tujuan organisasi atau perusahaan yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Sehingga perlu diberikan insentif yang sesuai kepada setiap karyawan yang bisa mencapai efisiensi biaya dalam melakukan pekerjaannya. Adapun tanggapan responden terhadap indikator Besaran insentif berdasarkan efisiensi biaya adalah sebagai

berikut:

Tabel 5.9: Tanggapan Responden terhadap indikator insentif dalam bentuk gain sharing

No	Pendapat responden	Jumlah responden	Persentase 100%
1	Sanat tidak setuju	6	8.1%
2	Tidak setuju	15	20.3%
3	Cukup setuju	22	29.7%
4	Setuju	17	23.0%
5	Sangat setuju	14	18.9%
Total		74	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 14 orang (18.9%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (23%) menyatakan setuju, 22 orang (29.7%) menyatakan cukup setuju, 15 orang (20.3%) menyatakan tidak setuju, dan 6 orang (8.1%) menyatakan tidak setuju dengan indikator insentif berdasarkan efisiensi biaya. Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah merasa bahwa pemberian insentif sudah sesuai dengan efisiensi biaya dalam bekerja.

Berdasarkan pada data di atas, maka dapat dilihat masih banyak karyawan yang merasa bahwa pemberian Insentif dalam bentuk gain sharing. Hal ini dikarenakan pemberian insentif tidak berdasarkan pada pencapaian efisiensi kerja masing-masing karyawan, namun lebih didasarkan pada jabatan karyawan.

## 6. Dimensi insentif atas keterampilan pekerja

Skill based skill adalah kemampuan kerja yang sangat dibutuhkan oleh karyawan maupun perusahaan agar mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga perlu diberikan insentif yang sesuai kepada setiap karyawan yang skill based skill lebih dibandingkan karyawan lainnya. Adapun tanggapan responden terhadap indikator Besar insentif berdasarkan skill based skill adalah sebagai berikut:



Tab15.10: Tanggapan Responden terhadap indikator insentif berdasarkan keterampilan pekerja

No	Pendapat responden	Jumlah responden	Persentase 100%
1	Sanat tidak setuju	6	8.1%
2	Tidak setuju	14	18.9%
3	Cukup setuju	24	32.4%
4	Setuju	17	23.0%
5	Sangat setuju	13	17.6%
<b>Total</b>		74	100.0%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 13 orang (17.6%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (23%) menyatakan setuju, 24 orang (32.4%) menyatakan cukup setuju, 14 orang (18.9%) menyatakan tidak setuju, dan 6 orang (8.1%) menyatakan tidak setuju dengan indikator insentif berdasarkan skill based skill. Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah merasa bahwa pemberian insentif sudah sesuai dengan skill based skill.

Dengan melihat data tersebut, maka dapat dilihat bahwa karyawan tidak merasa bahwa pemberian insentif berdasarkan pada kemampuan dan keahlian kerja yang dimiliki, namun lebih kepada jabatan. Sehingga pemberian insentif yang tidak berdasarkan kemampuan kerja ini dirasakan masih kurang efektif oleh karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut, maka dapat dilihat secara keseluruhan variabel insentif kerja karyawan sudah diberikan sudah baik, sesuai dengan rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel insentif berikut ini: Insentif Dalam Bentuk bonus

Tab15.11: Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan tentang Insentif

No	Butir pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata - rata
1	Insentif dalam bentuk komisi	13	17	24	14	6	74	3.23
		17.6%	23.0%	32.4%	18.7%	8.1%	100.0%	
2	Insentif dalam bentuk price rate	19	14	21	16	4	74	3.38
		25.7%	18.9%	28.4%	21.6%	5.4%	100.0%	
3	Dimensi insentif	5	23	33	12	1	74	3.26

	dalam bentuk bonus	6.8%	31.1%	44.6%	16.2%	1.4%	100.0%	
4	Insentif dalam bentuk sharing profit	24	14	19	13	4	74	3.55
		32.4%	18.9%	25.7%	17.6%	5.4%	100.0%	
5	Insentif dalam bentuk gain sharing	14	17	22	15	6	74	3.23
		18.9%	23.0%	29.7%	20.3%	8.1%	100.0%	
6	Insentif keterampilan pekerja	88	102	143	84	27	444	3.315
		19.8%	23.0%	32.2%	18.9%	6.1%	100.0%	

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Dari tabel pengolahan data tanggapan responden terhadap variabel Insentif pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru, dapat dilihat persentase jawaban responden yang ada pada pernyataan pada variabel Insentif yang diberikan oleh responden adalah- sebagai berikut: 19.8% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan yang ada pada variabel Insentif pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru, 23.0% menyatakan setuju, 32.2% menyatakan cukup setuju, 18.9% menyatakan tidak setuju, dan 6.1% menyatakan sangat tidak setuju. Oleh Karena itu, dapat dikatakan bahwa kondisi Insentif yang ada pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru sudah dalam keadaan yang cukup baik.

Berdasarkan pada data tersebut, maka dapat dilihat bahwa rata-rata setiap pertanyaan untuk dimensi insentif ini adalah cukup baik. Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk memberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta hasil pekerjaan dari setiap karyawan. Karena jika karyawan merasa pekerjaan mereka dihargai dengan baik, maka akan menjadikan mereka lebih semangat lagi dalam bekerja dan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

### 5.2.2 Variabel Motivasi

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel motivasi, maka diberikan 5 (lima) pernyataan mengenai Motivasi tersebut. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel Motivasi kerja, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

## 1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik merupakan salah satu kebutuhan yang wajib dipenuhi oleh perusahaan kepada pekerja, Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut, maka karyawan akan merasa puas. Adapun tanggapan responden terhadap pemenuhan kebutuhan fisik oleh perusahaan PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru, adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.12: Tanggapan Responden terhadap indikator Kebutuhan fisik**

No	Pendapat responden	Jumlah responden	Persentase 100%
1	Sanat tidak setuju	4	4.5%
2	Tidak setuju	16	21.6%
3	Cukup setuju	26	35.1%
4	Setuju	8	10.8%
5	Sangat setuju	20	27.0%
<b>Total</b>		74	100.0%

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 20 orang (10.8%) menyatakan sangat setuju, 8 orang (10.8%) menyatakan setuju, 26 orang (35.1%) menyatakan cukup setuju, 16 orang (21.6%) menyatakan tidak setuju, dan 4 orang (5.4%) menyatakan tidak setuju dengan indikator Kebutuhan fisik. Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah merasa bahwa perusahaan sudah memenuhi kebutuhan mereka, seperti kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa karyawan sudah merasa cukup setuju dengan pernyataan yang ada pada dimensi kebutuhan fisik. Oleh karena itu karyawan sudah merasa bahwa dengan bekerja pada perusahaan

tersebut sudah memenuhi setiap kebutuhan dasar mereka, seperti kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal, pakaian dan lain-lainnya.

## 2. Kebutuhan rasa aman

Selain kebutuhan fisik, kebutuhan lainnya yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan adalah kebutuhan rasa aman, Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut, maka karyawan akan merasa puas. Adapun tanggapan responden terhadap pemenuhan kebutuhan rasa aman oleh perusahaan PT. Indoj aya Agrinusa Hatchery Pekanbaru, adalah sebagai berikut:

**Table 15.13: Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa Aman**

No	Pendapat responden	Jumlah responden	Persentase 100%
1	Sanat tidak setuju	1	1.4%
2	Tidak setuju	20	27.0%
3	Cukup setuju	28	37.8%
4	Setuju	6	8.1%
5	Sangat setuju	19	25.7%
<b>Total</b>		74	100.0%

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 19 orang (25.7%) menyatakan sangat setuju, 6 orang (8.1%) menyatakan setuju, 28 orang (37.8%) menyatakan cukup setuju, 20 orang (27%) menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (1.4%) menyatakan tidak setuju dengan indikator kebutuhan rasa aman.

Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah merasa bahwa perusahaan sudah memenuhi kebutuhan mereka, seperti kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.

## 3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan lainnya yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan adalah Kebutuhan sosial, Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut, maka karyawan akan



merasa puas. Adapun tanggapan responden terhadap pemenuhan Kebutuhan sosial oleh perusahaan PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru, adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.14: Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebutuhan sosial**

No	Pendapat responden	Jumlah responden	Persentase 100%
1	Sanat tidak setuju	4	5.4%
2	Tidak setuju	13	17.6%
3	Cukup setuju	20	27.0%
4	Setuju	15	20.3%
5	Sangat setuju	22	29.7%
<b>Total</b>		74	100.0%

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 22 orang (29.7%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (20.3%) menyatakan setuju, 20 orang (27.0%) menyatakan cukup setuju, 13 orang (17.6%) menyatakan tidak setuju, dan 4 orang (5.4%) menyatakan tidak setuju dengan indikator Kebutuhan sosial.

Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah merasa bahwa perusahaan sudah memenuhi kebutuhan mereka, seperti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

#### **4. Kebutuhan akan harga diri**

Kebutuhan lainnya yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan adalah Kebutuhan akan harga diri, Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut, maka karyawan akan merasa puas. Adapun tanggapan responden terhadap pemenuhan Kebutuhan akan harga diri oleh perusahaan PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru, adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.15: Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebutuhan akan harga diri**

No	Pendapat responden	Jumlah responden	Persentase 100%
----	--------------------	------------------	-----------------

1	Sanat tidak setuju	6	8.1%
2	Tidak setuju	20	27.0%
3	Cukup setuju	24	32.4%
4	Setuju	7	9.5%
5	Sangat setuju	17	23.0%
<b>Total</b>		74	100.0%

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 17 orang (23.0%) menyatakan sangat setuju, 7 orang (9.5%) menyatakan setuju, 24 orang (32.4%) menyatakan cukup setuju, 20 orang (27.0%) menyatakan tidak setuju, dan 6 orang (8.1%) menyatakan tidak setuju dengan indikator Kebutuhan akan harga diri.

Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah merasa bahwa perusahaan sudah memenuhi kebutuhan mereka, seperti kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

### 5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan lainnya yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan adalah Kebutuhan aktualisasi diri, Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut, maka karyawan akan merasa puas. Adapun tanggapan responden terhadap pemenuhan Kebutuhan aktualisasi diri Oleh perusahaan PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru, adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.16: Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebutuhan aktualisasi diri**

No	Pendapat responden	Jumlah responden	Persentase 100%
1	Sanat tidak setuju	7	9.5%
2	Tidak setuju	19	25.7%
3	Cukup setuju	25	33.8%
4	Setuju	4	5.4%
5	Sangat setuju	19	25.7%
<b>Total</b>		74	100.0%

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 19 orang

(25.7%) menyatakan sangat setuju, 4 orang (5.4%) menyatakan setuju, 25 orang (33.8%) menyatakan cukup setuju, 19 orang (25.7%) menyatakan tidak setuju, dan 7 orang (9.5%) menyatakan tidak setuju dengan indikator Kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah merasa bahwa perusahaan sudah memenuhi kebutuhan mereka, seperti kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan' menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Motivasi adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan bisa memberikan kebutuhan karyawan tersebut dengan baik. Sehingga pada akhirnya akan tercipta semangat kerja. Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.17 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

No	Butir pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata - rata
1	Insentif dalam bentuk komisi	20	8	26	16	4	74	3.32
		27.0%	10.8%	35.1%	21.6%	5.4%	100.0%	
2	Insentif dalam bentuk price rate	19	6	28	20	1	74	3.3
		25.7%	18.9%	28.4%	21.6%	5.4%	100.0%	
3	Dimensi insentif dalam bentuk bonus	22	15	20	13	4	74	3.51
		29.7%	20.3%	27.0%	17.6%	5.4%	100.0%	
4	Insentif dalam bentuk profit sharing	17	7	24	20	6	74	3.12
		23.0%	9.5%	32.4%	27.0%	8.1%	100.0%	
5	Insentif dalam bentuk gain sharing	19	4	25	19	7	74	3.12
		25.7%	5.4%	33.8%	25.7%	9.5%	100.0%	
Jumlah		97	40	123	88	22	370	3.27
Persentase		26.2%	10.8%	33.2%	23.8%	5.9%	100.0%	

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Dari perhitungan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru, dapat dilihat dari persentase tanggapan responden terhadap setiap

pernyataan yang ada pada variabel Motivasi kerja, maka didapatkan bahwa 26.2% responden menyatakan sangat setuju, 10.8% responden menyatakan setuju, 33.2% responden menyatakan cukup setuju, 23.8% responden menyatakan tidak setuju, dan 5.9% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kondisi

Motivasi PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru sudah dalam keadaan yang cukup baik.

Dengan melihat tanggapan responden (Karyawan) pada PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru sudah dalam keadaan yang cukup baik. Maka perusahaan harus mampu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, hal ini bisa dilakukan dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, dan memberikan hukuman bagi karyawan yang kurang bermotivasi.

### **5.2.3 Variabel Semangat Kerja Karyawan**

Pada variabel Semangat Kerja karyawan, diberikan 5 (lima) pernyataan. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel Semangat Kerja pada PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

#### **1. Minat seseorang terhadap pekerjaan**

Seseorang yang memiliki semangat kerja terhadap pekerjaannya bisa dilihat dari minat mereka terhadap pekerjaannya. Untuk melihat minat karyawan terhadap pekerjaannya, maka





dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tab15.18: Tanggapan Responden Terhadap Indikator Minat seseorang**

No	Pendapat responden	Jumlah responden	Persentase 100%
1	Sanat tidak setuju	5	6.8%
2	Tidak setuju	15	20.3%
3	Cukup setuju	21	28.4%
4	Setuju	16	21.6%
5	Sangat setuju	17	23.0%
<b>Total</b>		<b>74</b>	<b>100.0%</b>

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 17 orang (23%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (21.6%)

menyatakan setuju, 21 orang (28.4%) menyatakan cukup setuju, 15 orang (20.3%) menyatakan tidak setuju, dan 5 orang (6.8%) menyatakan tidak setuju dengan indikator Minat seseorang terhadap pekerjaan. Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah merasa bahwa mereka memiliki Minat seseorang terhadap pekerjaan. Dengan minat kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dan hasil yang didapatkan juga akan bagus, baik kualitas maupun kuantitasnya.

## **2. Status sosial pekerjaan**

Indikator lainnya yang bisa digunakan untuk menilai semangat kerja adalah status sosial pekerjaan. Karena seorang karyawan akan semangat dalam bekerja, jika pekerjaan tersebut dipandang mampu untuk meningkatkan status sosial mereka. Adapun tanggapan responden terhadap status sosial pekerjaan adalah sebagai berikut:

**Tab15.19: Tanggapan Responden Terhadap Indikator status sosial pekerjaan**

No	Pendapat responden	Jumlah responden	Persentase 100%
1	Sanat tidak setuju	4	5.4%
2	Tidak setuju	18	24.3%
3	Cukup setuju	24	32.4%
4	Setuju	9	12.2%

5	Sangat setuju	19	25.7%
<b>Total</b>		74	100.0%

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 19 orang (25.7%) menyatakan sangat setuju, 9 orang (12.2%) menyatakan setuju, 24 orang (32.4%) menyatakan cukup setuju, 18 orang (24.3%) menyatakan tidak setuju, dan 4 orang (5.4%) menyatakan tidak setuju dengan indikator status sosial pekerjaan. Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah menganggap pekerjaan mereka mampu untuk meningkatkan status sosial karyawan. Dengan demikian karyawan akan semakin mencintai dan berusaha untuk selalu mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal.

### 3. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan

Indikator lainnya yang bisa digunakan untuk menilai semangat kerja adalah Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Karena seorang karyawan akan semangat dalam bekerja, jika Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan terlaksana dengan baik. Adapun tanggapan responden terhadap status sosial pekerjaan adalah sebagai berikut:

**Tab15.20: Tanggapan Responden Terhadap Indikator Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan**

No	Pendapat responden	Jumlah responden	Persentase 100%
1	Sangat tidak setuju	5	6.8%
2	Tidak setuju	18	24.3%
3	Cukup setuju	24	32.4%
4	Setuju	9	12.2%
5	Sangat setuju	19	25.7%
<b>Total</b>		74	100.0%

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 18 orang (24.3%) menyatakan sangat setuju, 9 orang (12.2%) menyatakan setuju, 24 orang (32.4%) menyatakan cukup setuju, 18 orang (24.3%) menyatakan tidak setuju, dan 5 orang (6.8%)

menyatakan tidak setuju dengan indikator status sosial pekerjaan. Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah menganggap Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan terlaksana dengan baik.

#### 4. Penerimaan dan penghargaan

Indikator lainnya yang bisa digunakan untuk menilai semangat kerja adalah Penerimaan dan penghargaan. Karena seorang karyawan akan semangat dalam bekerja, jika apa yang dikerjakannya selalu diberikan penghargaan yang sesuai. Penerimaan artinya adalah apa yang karyawan kerjakan tersebut selalu dapat diterima dengan baik oleh lingkungannya. Penghargaan adalah segala pekerjaan yang diberikan kepada karyawan selalu diberikan apresiasi atau penghargaan, jika mereka mampu untuk menyelesaikannya dengan baik. Adapun tanggapan responden terhadap status sosial pekerjaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 15.21: Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penerimaan dan penghargaan**

No	Pendapat responden	Jumlah responden	Persentase 100%
1	Sangat tidak setuju	7	9.5%
2	Tidak setuju	17	23.0%
3	Cukup setuju	25	33.8%
4	Setuju	25	33.8%
5	Sangat setuju	7	9.5%
<b>Total</b>		74	100.0%

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 7 orang (9.5%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (33.8%) menyatakan setuju, 25 orang (33.8%) menyatakan cukup setuju, 17 orang (23.0%) menyatakan tidak setuju, dan 7 orang (9.5%) menyatakan tidak setuju dengan indikator Penerimaan dan penghargaan. Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah menganggap Penerimaan dan penghargaan dalam pekerjaan terlaksana dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan sudah cukup dihargai atas apa yang mereka berikan kepada

perusahaan. Seperti gaji yang cukup, serta adanya bonus atau insentif.

## 5. Tujuan pekerjaan

Indikator lainnya yang bisa digunakan untuk menilai semangat kerja adalah Tujuan pekerjaan. Karena seorang karyawan akan semangat dalam bekerja, jika mereka memiliki tujuan pekerjaan yang baik. Adapun tanggapan responden terhadap status sosial pekerjaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.22: Tanggapan Responden Terhadap indikator Tujuan pekerjaan**

No	Pendapat responden	Jumlah responden	Persentase 100%
1	Sangat tidak setuju	4	5.4%
2	Tidak setuju	18	24.3%
3	Cukup setuju	24	32.4%
4	Setuju	9	12.2%
5	Sangat setuju	19	25.7%
<b>Total</b>		74	100.0%

**Sumber: Dafa Primer Biolah, 2017**

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 74 orang responden, 19 orang (25.7%) menyatakan sangat setuju, 9 orang (12.2%) menyatakan setuju, 24 orang (32.4%) menyatakan cukup setuju, 18 orang (24.3%) menyatakan tidak setuju, dan 4 orang (5.4%) menyatakan tidak setuju dengan indikator tujuan pekerjaan. Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah memiliki tujuan yang baik dalam bekerja. Dengan jelasnya tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan dalam bekerja, maka karyawan akan mudah untuk mencapai tujuannya, dan mensinergikan tujuan karyawan tersebut dengan tujuan perusahaan. Selanjutnya untuk melihat tanggapan karyawan terhadap variabel Semangat kerja, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.283: Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja**

No	Butir	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata
----	-------	----	---	----	----	-----	--------	------



	pertanyaan							- rata
1	Insentif dalam bentuk komisi	17	16	21	15	5	74	3.34
		23.0%	21.6%	28.4%	20.3%	6.8%	100.0%	
2	Insentif dalam bentuk price rate	19	9	24	18	4	74	3.28
		25.7%	12.2%	32.4%	24.3%	5.4%	100.0%	
3	Dimensi insentif dalam bentuk bonus	18	9	24	18	5	74	3.23
		24.3%	12.2%	32.4%	24.3%	6.8%	100.0%	
4	Insentif dalam bentuk profit sharing	25	25	17	7	0	74	3.92
		33.8%	33.8%	23.0%	9.5%	0.0%	100.0%	
5	Insentif dalam bentuk gain sharing	19	9	24	18	4	74	3.28
		25.7%	12.2%	32.4%	24.3%	5.4%	100.0%	
Jumlah		98	68	110	76	18	370	3.41
Persentase		26.5%	18.4%	29.7%	20.5%	4.9%	100.0%	

**Sumber: Data Primer Diolah, 2017**

Dari perhitungan tanggapan responden terhadap variabel semangat kerja pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru, dapat dilihat dari persentase tanggapan responden terhadap setiap pernyataan yang ada pada variabel Semangat Kerja karyawan, maka didapatkan bahwa 26.5% responden menyatakan sangat setuju, 18.4% responden menyatakan setuju, 29.7% responden menyatakan cukup setuju, 270.5% responden menyatakan tidak setuju, dan 4.9% responden menyatakan sangat tidak setuju. Jadi berdasarkan pada perhitungan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kondisi Semangat Kerja PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru sudah dalam keadaan yang cukup Baik.

## 5.3 Analisis fiafa

### 5.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

## 1. Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas, dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) teknik pengujian yang digunakan validitas adalah dengan menggunakan korelasi. Untuk penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik Validity analysis dengan nilai korelasi. Berikut ini adalah tabel hasil uji Validasi:

**Table 15.24: Uji Validitas**

	<b>Pernyataan</b>	<b>N</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keputusan</b>
Insentif	X1.1	74	0.793	0.2303	Valid
	X1.2	74	0.779	0.2303	Valid
	X1.3	74	0.294	0.2303	Valid
	X1.4	74	0.828	0.2303	Valid
	X1.5	74	0.465	0.2303	Valid
	X1.6	74	0.793	0.2303	Valid
Motivasi kerja	X2.1	74	0.571	0.2303	Valid
	X2.2	74	0.765	0.2303	Valid
	X2.3	74	0.782	0.2303	Valid
	X2.4	74	0.591	0.2303	Valid
	X2.5	74	0.548	0.2303	Valid
Semangat kerja karyawan	Y.1	74	0.525	0.2303	Valid
	Y.2	74	0.911	0.2303	Valid
	Y.3	74	0.835	0.2303	Valid
	Y.4	74	0.320	0.2303	Valid
	Y.5	74	0.911	0.2303	Valid
<b>Valid N (listwise)</b>		<b>74</b>			

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan perhitungan nilai korelasi pearson dari setiap item pernyataan dalam setiap

variabel, maka dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji validitas semua item masing-masing variabel (Insentif, Motivasi kerja, Semangat Kerja karyawan), maka hasilnya  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $df:71 = 0.2303$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

## 2. Uji Reliability

Dalam pengujian ini Batasan nilai adalah 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada koefisien Reliability Statistics (Cronbach's Alpha). Dan diketahui nilai reliabilitas ke lima variabel berada di atas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya. Berikut ini adalah hasil Uji Reliability.

**Tabel 5.9: Uji Reliability**

No	Variabel	Jumlah item dalam kuesioner	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Insentif ( $X_1$ )	6	0.759	Reliabel
2	Motivasi ( $X_2$ )	5	0.655	Reliabel
3	Semangat kerja (Y)	5	0.761	Reliabel

**Sumber: data primer diolah, 2017**

Pada hasil perhitungan terhadap nilai Cronbach's Alpha, maka dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Insentif ( $X_1$ ) (0.681), Motivasi ( $X_2$ ) (0.625), dan Semangat Kerja (0.758). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel tersebut adalah reliable, karena memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.60.

## 3. Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas, maka dapat dilihat dengan menggunakan grafik normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual. Pada gambar terlihat titik-

titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal,

maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 5.1: Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual**  
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: semangat.kerja**

**Sumber: data primer diolah, 2017**

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal. Setelah melihat gambar hasil dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS for windows 17.00, maka dapat dikatakan bahwa semua residual yang ada dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

### **5.3.1 Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan metode Durbin Watson (DW). berdasarkan hasil perhifingan data dengan menggunakan program

SPSS 17.00 for windows, maka didapatkan hasil Durbin-Watson (DW) seperti pada tabel di bawah ini:



**Tabel 5.26: Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary

Model	Durbin-Watson
1	1.673

a. Predictors: (Constant), motivasi, insentif

b. Dependent Variable: semangat.kelja

**Sumber: data primer dioiafi, 2017**

Berdasarkan hasil olah data yang terdapat pada tabel di atas, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.673. Nilai ini berada antara -2 sampai +2, berarti tidak terdapatnya autokorelasi, maka didapatkan bahwa model regresi terbebas dari asumsi autokorelasi dan model regresi yang dihasilkan bisa untuk menaksirkan nilai variabel dependen pada variabel independen.

## 2. Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas Multikolinearitas jika Variance Inflation Faktor (VIF)  $< 10$ , hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan seperti tabel berikut ini:

**Tabel 5.27: Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Insentif	502	1.992
Motivasi	502	1.992

**Sumber: data primer diolah, 2017**

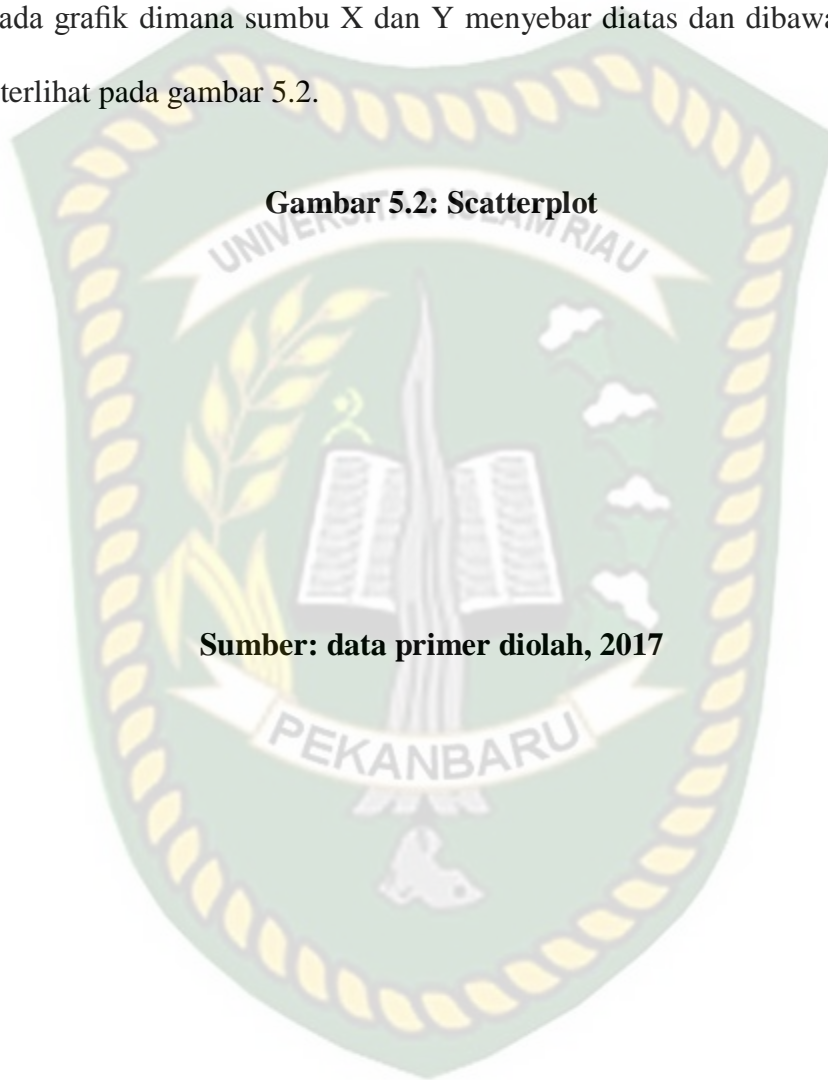
Pada tabel tersebut terlihat bahwa variabel Insentif mempunyai nilai VIF, 1.992, dan variabel Motivasi mempunyai nilai VIF 1.992. Dengan melihat nilai Semua Variabel bebas  $< 10$  dan tolerance  $> 0,10$ . Berarti hal itu menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi Heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar diatas dan dibawah angka 09 pada sumbu. Seperti terlihat pada gambar 5.2.

**Gambar 5.2: Scatterplot**

**Sumber: data primer diolah, 2017**



Jika diagram pencar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas. Dan jika diagram pencar yang ada tidak membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Pada gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar acak diatas dan dibawah titik O pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 5.3.3 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan Semangat Keljasebagai variabel dependen dan Insentif, dan Motivasi sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 5.28: Hasil Uji Regresi**

Model	Unstandaridized Coefficients		Unstandaridized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.832	1.410	
Insentif	369	092	406
Motivasi	482	107	456

Sumber: data primer diolah, 2017

Persamaan regresi dari- hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y: a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.832 + 0.369X_1 + 0.482X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1832. Artinya apabila Insentif dan Motivasi di asumsikan bernilai nol (0), maka Semangat Kerja bernilai 1.832.

2. Nilai koefisien regresi variabel Insentif sebesar 0.369, artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel Insentif sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Semangat Kerjasebesar 0.369 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0.482, artinya adalah bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0.482 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

## 2. Pengujian Hipofesis Uji F (Secara Simultan)

Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F. hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel Berikut ini:

**Tabe1 5.29: Hasil Uji F hitung**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	845.328	2	422.664	61.437	000 <sup>a</sup>
Residual	488.456	71	6.880		
Total	1333.784	73			

a. Predictors: (Constant), motivasi, insentif

b. Dependent Variable: semangat kerja

**Sumber : data primer diolah, 2017**

Pada tabel hasil pengujian h ipotesis menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (61.437) > PM; (2:71) (3.13) dengan sig (0,000) < 0,005. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa Insentif dan Motivasi

secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerjaa PT. Indojava Agrinusa Hatchery Pekanbaru.

Berdasarkan pada hasil perhitungan statistic tersebut, maka dapat dilihat bahwa terdapat



pengaruh dari Insentif dan Mofivasi secara simultan terhdap Semangat Kerja PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru. Dengan demikian perusahaan bisa memperbaiki semangat kerja karyawan dengan memberikan insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan memberikan motivasi kerja yang baik bagi karyawan. Pemberian insentif ini dilakukan dengan memperhatikan kemampuan kerja karyawan, efesiensi dalam bekerja, hasil pekerjaan karyawan.

### 3. Pengujian Hipotesis Uji T (Secara Parsial)

Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik. Berikut tabel hasil uji t tersebut:

**Tabel 5.14: Hasil Uji t Hitung**

Ccaefficientsa

Model	t	Sig
1 (Constant)	1.299	.198
Insentif	4.007	.000
Motivasi	4.494	.000

a. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber: data primer diolah, 2017

Dari tabel hasil uji t, maka dapat dilihat masing-masing nilai  $t_{hitung}$  dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada signifikansi 5%) dengan persamaan  $n-k-1$  ;  $\alpha/2 = 74-2-1; 0.05/2 = 71; 0.025 = 1.993$ . dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Diketahui  $f_{hitung} (4.007) > f_{tabel} (1.993)$ . Dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ .

Artinya variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru.

2. Diketahui  $t_{hitung} (4.494) > t_{tabel} (1.993)$ . Dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Artinya variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Pekanbaru.

### 4. Uji Koefisien Determinasi $R^2$ dan Korelasi R

Pengujian hipotesis dengan menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk melihat nilai koefisien determinasi, maka dapat melihat tabel berikut ini:

**Tab15.31: Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi Model Summary”**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	796 <sup>a</sup>	634	623

a. Predictors: (Constant), motivasi, insentif

5. Dependent Variabel : semangat kerja

**Sumber: data primer diolah, 2017**

Dari tabel tersebut diatas dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai R Squaere pada tabel diatas adalah 0.634, yang menunjukkan bahwa Variabel Semangat Kerja dipengaruhi oleh Variabel Insentif , Mofivasi dan sebesar 63.4% sedangkan sisanya 36.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti oleh peneliti.
2. Nilai R pada tabel diatas adalah sebesar 0.796 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dimana variabel Insentif dan Motivasi secara bersama-sama mempengaruhi Semangat Kerja sebesar 79.6%.

#### 5.4 Pembahasan

Berdasarkan pada hasil rekapitulasi tanggapan responden maka didapatkan bahwa:

1. Dimensi variabel insentif, pada umumnya berada pada kategori cukup baik. Karena berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden berada pada rata-rata 31.315. Berada pada ketegori cukup baik/cukup puas dengan insentif yang diberikan perusahaan. oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan, Seperti pemberian insentif harus berdasarkan pada kualitas kerja, efesiensi dalam bekerja, berdasarkan pada jumlah output, sehingga keadilan dalam pemberian insentif bisa dirasakan oleh karyawan. Pada akhirnya karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja dan mencapai tujuan

perusahaan secara umum.

2. Dimensi variabel motivasi pada umumnya berada pada kategori cukup baik, artinya motivasi kerja karyawan sudah cukup baik. Karena berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden berada pada rata-rata 3.270 Berada pada ketegori cukup baik/cukup puas dengan motivasi yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk meningkatkan motivasi kerja dengan melakukan beberapa cara, diantaranya: memberikan pemenuhan kebutuhan fisik (kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik), Kebutuhan rasa aman (kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semamakan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual), kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai, kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. Serta kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan hasil analisis dengan melakukan uji regresi dan uji hipotesis, dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diketahui bahwa:

Berdasarkan uji t dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh  $t_{hitung}$  Insentif (4.007) dan Motivasi (4.494). dan jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1.993), maka nilai  $t_{hitung}$ . Dari hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari Insentif dan Motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan.

Berdasarkan pada uji f, maka didapatkan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari Insentif dan Motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini juga didapatkan nilai R pada tabel diatas adalah sebesar 0.634 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dimana variabel Insentif dan Motivasi secara bersama- sama mempengaruhi Semangat Kerja sebesar 63.4%.