

PENGARUH INSENTIF DAN BONUS TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI CU. DOSNITAH PINANGSORI KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Hibur Hati Tafonao¹, Kaharuddin², Rosmita Ambarita³

¹STIE Al-Washliyah Sibolga, Tapanuli Tengah, Indonesia

^{2,3}STIE Al-Washliyah Sibolga, Tapanuli Tengah, Indonesia

hiburhatitafonao@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine whether there is an influence of incentives and bonuses on employee morale in CU cooperatives. Dosnitahi Pinangsori, Central Tapanuli Regency. This research uses a type of quantitative descriptive research. the research data is normally distributed because the histogram graph is in the shape of a bell, on the P-P plot graph you can see the distribution of data close to the diagonal line and the results of the Kolmogorov-Smirnov statistical test show a sig value greater than 0.05, which means that all data used in this study is distributed normal. From the multicollinearity test, it is known that the tolerance value is <0.1 and the variance inflation factor (VIF) value is <10. It can be concluded that the regression model found a correlation between independent variables. From the heteroscedasticity test it is known that the distribution of the dots does not form a specific pattern and the dots spread above and below the zero on the Y axis, it can be stated that there is no heteroscedasticity problem. The results of the multiple regression test obtained $Y = 11,023 + 0.166 + 0.636 X$. This means that the effect of the dependent variable (work morale) is determined by the independent variable (incentives and bonuses) with a regression coefficient of 0.166 and 0.636 where if one unit of X variable or value is added certain then the variable Y (work enthusiasm) will also increase multiplied by that certain value. From the t test, it is obtained that the calculated t value of incentives and bonuses is greater than the t table value and from the F test it is obtained that the calculated F value is greater than the F table value. Based on the results of the t and ji F tests obtained, it can be concluded that the hypothesis proposed in this study can be "accepted".*

Keywords: *incentives, bonuses, and morale*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif dan bonus terhadap semangat kerja karyawan pada koperasi CU. Dosnitahi Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. data penelitian berdistribusi normal karena pada grafik histogram berbentuk lonceng, pada grafik P-P Plot dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dan pada hasil uji *statistic kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai sig lebih besar dari 0,05 yang artinya seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dari uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji regresi berganda diperoleh $Y = 11.023 + 0,166 + 0,636 X$. Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (semangatkerja) ditentukan oleh Variabel bebas (insentif dan bonus) dengan koefisien regresi sebesar 0,166 dan 0,636 dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y (semanga tkerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut. Dari uji t, diperoleh nilai t hitung *insentif dan bonus* lebih besar dari nilai t tabel dan dari uji F diperoleh nilai F hitung lebih besardari nilai F tabel. Berdasarkan nilai hasil uji t dan ji F yang diperoleh, maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat "diterima".

Kata kunci: insentif, bonus, dan semangat kerja

Pendahuluan

Pemberian kompensasi berupa insentif dan bonus adalah satu strategi yang dapat diterapkan organisasi untuk memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi agar dapat bekerja optimal dan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi melalui peningkatkan semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat

kerja maka produktifitas kerja akan ikut meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dan tujuan pribadi karyawan dapat tercapai. Semangat kerja merupakan kondisi rohaniah atau perilaku individu pegawai dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan mendalam pada diri karyawan untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Modal yang berhasil dikumpulkan oleh koperasi, baik itu modal sendiri dan modal pinjaman secara bersama-sama akan digunakan untuk menggerakkan 140 kegiatan usaha. Kedua sumber modal tersebut mendukung keberhasilan usaha koperasi dengan posisi masing-masing. apabila koperasi menggunakan modal pinjaman lebih besar dalam menjalankan usahanya, maka akan sangat merugikan. Sebab beban bunga yang lebih besar dari keuntungan yang diperoleh akan memperkecil sisa hasil usaha sehingga pada akhirnya akan berdampak buruk pada kesehatan keuangan koperasi. Maka dari itu Koperasi CU. Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah. sebaiknya harus memperhatikan struktur finansial dan struktur modal yang tepat menjalankan usahanya.

Adapun alasan penulis melakukan penelitian pada Koperasi CU. Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah, karena melihat ruang lingkup kerja yang banyak, baik dari segi wilayah kerja maupun bidang pekerjaan yang di kelola dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan jasa kredit dan simpan pinjam sehingga dibutuhkan karyawan dengan semangat kerja yang baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya melalui pemberian motivasi berupa pemberian insentif dan bonus yang adil, baik dan tepat.

Metode

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif, karena metode penelitian ini mempunyai tujuan memperoleh informasi dengan membuat gambaran atau diskripsi tentang apa yang ada atau sedang terjadi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Nyoman Dantes (2012:29) bahwa: "Kegiatan penelitian diskriptif melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan status atau kondisi objek yang diteliti pada saat dilakukan penelitian". Penelitian diskriptif berusaha mendiskripsikan dan menginterpretasikan apa yang ada (bisa mengenai kondisi, atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang timbul, proses yang sedang berlangsung), akibat efek yang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang.

Hasil dan Pembahasan

Koperasi Kredit Kopdit CU Dosnitahi Pinangsori merupakan lembaga penyedia Simpan dan Pinjam untuk anggota masyarakat dengan jaringan kantor operasional cabang, sebanyak 8 (delapan) Locket Pelayanan Kelompok (LPK) yang tersebar di wilayah Sumatera Utara bagian

Barat dan didukung oleh 50 orang anggota dengan mayoritas anggota adalah Karyawan Kopdit CU Dosnitahi Pinangsori. Secara umum, bisnis Simpan dan Pinjam menjadi salah satu penambahan modal untuk anggota yang kurang mampu dengan memberikan pelayanan, mulai dari Kantor Pusat sampai ke plosok desa. Kopdit CU Dosnitahi Pinangsori menjadi lembaga keuangan yang menyelesaikan berbagai bagian dari bisnis proses di infrastrukturnya. Sedangkan Pinjaman menjadi medium untuk semua peminjam terkait dengan kebutuhan pinjamannya. Perjalanan usaha Kopdit CU Dosnitahi Pinangsori dimulai dengan mengembangkan usaha yang relatif non modern.

Tugas Pokok dan Fungsi

Adapun tugas pokok dan fungsi masing masing bagian pada Koperasi CU. Dosnitahi Pinang Sori, sebagai berikut :

a. Manajer

Tugas pokok dan fungsi Manajer adalah :

- 1) Bertanggung-jawab sepenuhnya terhadap perseroan
- 2) Mewakili perusahaan di dalam dan di luar organisasi.
- 3) Bertanggung-jawab membuat keputusan keseluruhan perusahaan.
- 4) Menyusun dan mengevaluasi sasaran dan rencana perusahaan.
- 5) Mengelola kekayaan perusahaan.
- 6) Memimpin, mengawasi, dan mengevaluasi jalannya perusahaan.
- 7) Mengawasi kegiatan dan kinerja General Manajer dan kepala bagian.

b. Asisten Manajer/Admin IT

Tugas pokok dan fungsi Asisten Manajer adalah :

- 1) Memimpin dan mengawasi seluruh kegiatan kerja.
- 2) Mengelola seluruh data-data perusahaan.
- 3) Memberikan surat perintah kerja kepada kepala bagian mewakili manajer.
- 4) Memberikan laporan kegiatan perusahaan kepada Manajer.

c. Ka. Bagian Keuangan

Tugas pokok dan fungsi Ka. Bagian Keuangan adalah :

- 1) Pemikir, pengembang, menciptakan pelaksanakan tentang manajemen keuangan baik keadministrasiannya, mekanisme kerja dalam pelayanan tentang pengelolaan keuangan.
- 2) Mempelajari UU, PP, Kemmen, tentang perkoperasian, AD/ART, SOP Kopdit Dosnitahi pinangsori dan ketentuan-ketentuan lainnya.
- 3) Membrikan laporan aktivitas pengelolaan keuangan setiap bulan dan mengamankan asset/surat berharga dan uang tunai pada tempat yang disediakan.
- 4) Melaporkan/ membuat tegoran pekerjaan staf kepada atasan atasan langsung sesuai ketentuan yang berlaku.

- 5) Koordinasi terhadap semua pekerjaan yang menyangkut dengan keuangan kepada atasan langsung, tingkat kepala bagian dan staf dalam melaksanakan pelayanan dan menciptakan keharmonisan, etika kerja dan pelayanan terhadap pemilik usaha, pengurus, pengawas dan sesama manajemen.
- 6) Bersamaan dalam merancang, menciptakan produk-produk pelayanan keuangan dengan atasan langsung, bersama sama membuat anggaran keuangan dan pelaporan tahunan dan mengkoordinir, mengawasi membuat kondukte (penilaian), uraian tugas pekerjaan staf.

d. Ka. Bagian Kredit

Tugas pokok dan fungsi Ka. Bagian Kredit adalah :

- 1) Mempelajari UU, PP, Kemmen, tentang perkoperasian, AD/ART,SOP Kopdit dosnitahi pinangsori dan ketentuan-ketentuan lainnya.
- 2) Pemikir, pengembang, menciptakan pelaksana tentang manajemen kredit baik keadministrasiannya, mekanisme kerja dalam pelayanan tentang pengelolaan kredit.
- 3) Membuat PK/Anggaran kredit dan pelaporan tahunan.
- 4) Mengkoordinir, mengawasi membuat kondukte (penilaian), uraian tugas pekerjaan staf.
- 5) Melaporkan / membuat tegoran pekerjaan staf kepada atasan langsung sesuai ketentuan yang berlaku.
- 6) Memberikan laporan aktivitas pengelolaan kredit setiap bulan.
- 7) Mengamankan asset dan surat-surat berharga berupa keadministrasian dan surat berharga berupa berkas pinjaman dan surat tanah agunan pinjaman pada tempat yang telah disediakan.
- 8) Melaksanakan pelayanan permohonan, pemrosesan dan pembinaan penagihan kredit.
- 9) Koordinasi terhadap semua pekerjaan yang menyangkut dengan keuangan kepada atasan langsung, tingkat kepala bagian dan staf dalam melaksanakan pelayanan
- 10) Bersamaan dalam merancang, menciptakan produk-produk pelayanan kredit dengan atasan langsung dan melaksanakan pengambilan keputusan dan anggaran keuangan setiap tahun yang telah mendapatkan pengesahan Rapat Anggota Tahunan (RAT).
- 11) Menciptakan keharmonisan, etika kerja dan pelayanan terhadap pemilik usaha, pengurus, pengawas dan sesama manajemen.
- 12) Melaksanakan tugas tambahan dari atasan langsung yang berhubungan dengan pelayanan Kopdit Dosnitahi Pinang Sori.

e. Ka. Bagian Administrasi Umum

Tugas pokok Ka. Bagian Administrasi Umum adalah :

- 1) Mempelajari UU, PP, Kemmen, tentang perkoperasian, AD/ART/SOP Kopdit dosnitahi pinangsori dan ketentuan-ketentuan lainnya.
- 2) Pemikir, pengembang, menciptakan pelaksana tentang manajemen keadministrasiannya, mekanisme kerja dan pelayanan tentang pengelolaannya.

- 3) Bersama-sama membuat program kerja dan pelaporan tahunan.
- 4) Mengkoordinir, mengawasi membuat kondukte (penilaian), uraian tugas pekerjaan staf.
- 5) Melaporkan/ membuat tegoran pekerjaan staf pekerjaan staf kepada atasan langsung sesuai ketentuan yang berlaku.
- 6) Memberikan laporan aktivitas pengelolaan keadministrasian, rumah tangga setiap bulan.
- 7) Koordinasi terhadap semua pekerjaan yang menyangkut dengan keuangan kepada atasan langsung, tingkat kepala bagian dan staf dalam melaksanakan pelayanan.
- 8) Mengamankan asset keorganisasian dan asset lainnya berupa gedung, tanah, dan peralatan.
- 9) Menciptakan keharmonisan, etika kerja dan pelayanan terhadap pemilik usaha, pengurus, pengawas dan sesama manajemen.
- 10) Melaksanakan tugas tambahan dari atasan langsung yang berhubungan dengan pelayanan Kopdit Dosnitahi PinangSori.

f. Ka. Bagian Prombang

Tugas pokok Ka. Bagian Prombang adalah :

- 1) Mempelajari UU, PP, Kemmen, tentang perkoperasian, AD/ART/SOP Kopdit dosnitahi pinangsori dan ketentua-ketentuan lainnya.
- 2) Bersama-sama membuat PK dan pelaporan tahunan.
- 3) Pemikir, pengembang, menciptakan pelaksana tentang manajemen baik keadministrasiannya, mekanisme kerja dan pelayanan tentang pengembangan.
- 4) Mengkoordinir, mengawasi membuat kondukte (penilaian), uraian tugas pekerjaan staf.
- 5) Melaporkan/ membuat tegoran pekerjaan staf kepada atasan langsung sesuai ketentuan yang berlaku.
- 6) Koordinasi terhadap semua pekerjaan yang menyangkut dengan keuangan kepada atasan langsung, tingkat kepala bagian dan staf dalam melaksanakan pelayanan.
- 7) Menciptakan keharmonisan, etika kerja dan pelayanan terhadap pemilik usaha, pengurus, pengawas dan sesama manajemen.
- 8) Melaksanakan tugas tambahan dari atasan langsung yang berhubungan dengan pelayanan Kopdit Dosnitahi PinangSori.

g. Ka. Cabang

Tugas pokok Ka. Cabang adalah :

- 1) Mempelajari UU, PP, Kemmen, tentang perkoperasian, AD/ART/SOP Kopdit Dosnitahi Pinang Sori dan ketentua-ketentuan lainnya.
- 2) Melakukan pengawasan pelaksanaan tugas dari tujuan koperasi di unit cabang.
- 3) Memberikan laporan aktifitas pengelolaan keadministrasian, rumah tangga setiap bulan.
- 4) Menciptakan keharmonisan, etika kerja dan pelayanan terhadap pemilik usaha, pengurus, pengawas dan sesama manajemen.

Observasi dan Wawancara

Hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada Koperasi CU. Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah, dapat penulis uraikan sebagai berikut :

Adapun hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan berdasarkan judul penelitian tentang pengaruh insentif dan bonus terhadap semangat kerja, sebagai berikut :

- 1) Setiap adanya kegiatan lembur dalam bekerja, CU. Dosnitahi Pinang Sori memberikan insentif kepada karyawannya berupa uang dan makan malam.
- 2) Setiap pegawai yang ditugaskan ke luar daerah, CU. Dosnitahi Pinang Sori memberikan insentif berupa biaya perjalanan dan uang saku berdasarkan lokasi tujuan
- 3) Setiap pegawai yang berprestasi dan memberikan kinerja yang baik, CU. Dosnitahi Pinang Sori memberikan bonus berupa materi dan non materi seperti uang dan voucher belanja.
- 4) CU. Dosnitahi Pinang Sori memberikan insentif berupa tunjangan kesehatan dan tunjangan pension pada seluruh karyawannya
- 5) CU. Dosnitahi Pinang Sori memberikan bonus pada seluruh karyawannya pada saat akhir tahun
- 6) CU. Dosnitahi Pinang Sori memberikan insentif pada seluruh karyawannya pada saat merayakan hari raya sesuai dengan agama masing masing.
- 7) Dengan adanya pemberian insentif dan bonus yang dilakukan CU. Dosnitahi Pinang Sori terhadap karyawannya, hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Adanya peningkatan semangat kerja karyawan tersebut dapat dilihat dari meningkatnya kinerja karyawan, sehingga jumlah nasabah mengalami peningkatan. Adapun peningkatan nasabah tersebut dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Pembahasan

Dalam penelitian data yang dianalisis adalah data tentang pengaruh insentif dan bonus terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi CU. Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah, kemudian penulis melaksanakan penelitian melalui metode :

- a. Analisis data melalui observasi dan wawancara

Dari hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan, bila dilihat dari data hasil penelitian mengenai pengaruh insentif dan bonus terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi CU. Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah, sudah sesuai dengan teori kepustakaan dan memiliki pengaruh yang positif. Adapun pengaruh tersebut dapat dilihat dari dengan adanya pemberian insentif dan bonus, karyawan merasa dihargai sehingga menimbulkan semangat untuk bekerja dan hal tersebut dapat dilihat dari adanya peningkatan nasabah.

- b. Analisis data melalui kuesioner.

Dalam melaksanakan pengumpulan data selain menggunakan metode observasi dan wawancara, penulis juga melakukan pengumpulan data melalui pemberian kuesioner kepada responden. Pemberian kuesioner merupakan pengumpulan data yang cukup efektif, dimana data yang diperoleh melalui kuesioner merupakan data kualitatif yang diubah menjadi data kuantitatif, maka data yang diproses di tabulasikan dalam bentuk tabel.

1) Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini.

Tabel 1
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.272	4.976		2.064	.047		
Insentif	.252	.167	.248	1.508	.141	,668	1,497
Bonusi	.565	.148	.627	3.814	.001	,884	1,131

a. Dependent Variable: Semangat kerja

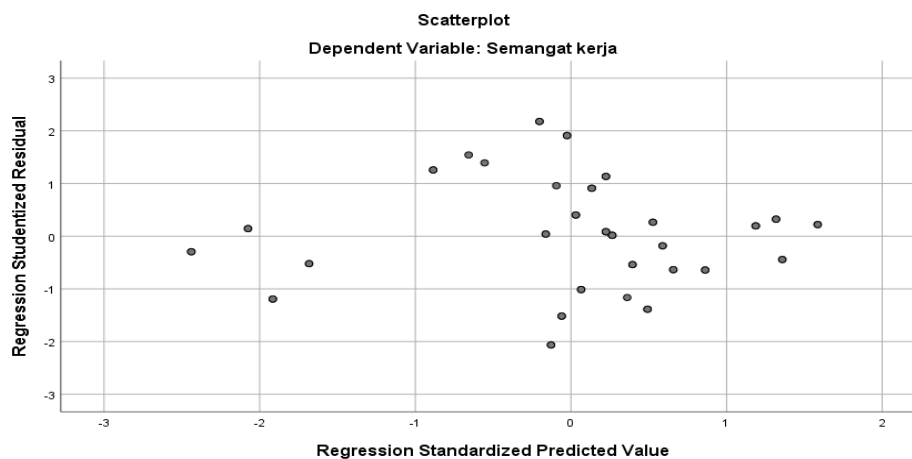
Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, dapat diketahui nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

2) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pola grafik *scatterplot* antara SRESID (sumbu Y) dan ZPRED (sumbu X) yang telah *distudentized*. Adapun grafik *scatterplot* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.4.

Gambar 2
Grafik Scatterplot



Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan Gambar 4.5, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

3) Hasil Uji Autokorelasi

Apabila tidak terjadi masalah autokorelasi maka persamaan regresi yang digunakan yaitu : $du < d < 4 - du$. Adapun hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 3
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 ^a	.734	.724	2.97580	2.530

a. Predictors: (Constant), Insentif dan Bonus

b. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan table 4.11, nilai Durbin-Watson hitung dalam penelitian ini sebesar 2.530 akan dibandingkan dengan nilai Durbin-Watson tabel. Untuk membandingkan nilai DW hitung dengan DW tabel maka perlu diperhatikan DW tabel. Dengan menggunakan α 5% serta menggunakan 55 sampel dan 2 variabel independen maka diperoleh DW tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Durbin-Watson

N	K=1		K=2	
	dL	dU	dL	dU
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406

Berdasarkan persamaan $4 - dL < d < 4 dU$ maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$\Rightarrow 4 - dL < d < 4$$

$$\Rightarrow 4 - 1.5276 < 2.530 < 4$$

$$\Rightarrow 2.4724 < 2.530 < 4$$

Sehingga dapat dijelaskan bahwa dalam persamaan regresi tersebut tidak ada korelasi negative.

a. Analisis Data

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil persamaan regresi linier berganda menggunakan SPSS 26

Tabel. 5
Output Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.023	3.704		2.976	.004
Insentif	.166	.130	.167	1.273	.208
Bonusi	.636	.118	.711	5.403	.000

a. Dependent Variable: Semangat kerja
Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Dari data tabel diatas dapat diperoleh persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 11.023 + 0,166 + 0,636 X$. hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (semangat kerja) ditentukan oleh variabel bebas (insentif dan bonus) dengan koefisien regresi sebesar 0,166 dan 0,636 dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y (semangat kerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

2) Uji Simultan (Uji F)

Berikut dibawah ini hasil uji F yang diolah menggunakan SPSS 26 :

Tabel 6
Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1320.477	2	660.238	74.558	.000 ^b
	Residual	478.190	54	8.855		
	Total	1798.667	56			

a. Dependent Variable: Semangat kerja
b. Predictors: (Constant), Bonus, Insentif

Berdasarkan tabel 4.14, hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 74,558 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung > F table, yaitu $74,558 > 4,02$ sehingga penelitian ini menolak H_0 dan membuktikan bahwa variabel independen insentif dan bonus berpengaruh terhadap variabel dependen semangat kerja secara simultan.

3) Uji Parsial (Uji t)

Hipotesa diterima atau ditolak dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

- 1) Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan ketentuan : Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- 2) Nilai derajat kebebasan, yaitu : $dk = n - 2$, maka $dk = 57 - 2 = 55$ pada taraf interval kepercayaan 95 % adalah sebesar 2,004

Untuk menguji apakah koefisien regresi yang di dapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) For Windows*, yaitu :

Tabel. 6
Output t hitung
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.023	3.704		2.976	.004
Insentif	.166	.130	.167	2.273	.208
Bonus	.636	.118	.711	5.403	.000

a. Dependent Variable: Semangat kerja
Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.20, maka dapat diketahui :

1. Variabel Insentif memiliki nilai t statistik yaitu 2,273 dan lebih besar dari t tabel yaitu 2,004 ($2,273 > 2,004$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap semangat kerja.
2. Variabel Bonus pegawai memiliki nilai t statistik yaitu 5.403 lebih besar dari t tabel yaitu 2,004 ($5.403 > 2,004$) dan nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara bonus terhadap semangat kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian terdahulu maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari uji analisis asumsi klasik diperoleh
 - a. Data penelitian berdistribusi normal karena pada grafik histogram berbentuk lonceng, pada grafik P-P Plot di atas, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dan pada hasil uji statistic *kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai sig 0,159, hal ini berarti nilai sig lebih besar dari 0,05 yang artinya seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal).
 - b. Dari uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 , maka dapat disimpulkan pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.
 - c. Dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
 - d. Dari uji autokorelasi diperoleh hasil $-4 < d < 4$ ($-2.4724 < 2.530 < 4$) yang artinya dalam persamaan regresi tersebut tidak ada korelasinya negatif.

2. Dari analisis data dengan melakukan beberapa pengujian, diperoleh hasil :
 - a. Hasil uji regresi berganda diperoleh $Y = 11.023 + 0,166 + 0,636 X$. hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (semangat kerja) ditentukan oleh variabel bebas (insentif dan bonus) dengan koefisien regresi sebesar 0,166 dan 0,636 dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y (semangat kerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.
 - b. Dari uji parsial (uji t) diperoleh hasil nilai t Statistik yaitu ,273 dan lebih besar dari t table yaitu 2,004 (2,273 – 2,004) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap semangat kerja.
 - c. Dari uji parsial (uji t) diperoleh, variable bonus memiliki nilai t statistic yaitu 5.403 lebih besar dari t table yaitu 2,004 (5,403 – 2,004) dan nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara bonus terhadap semangat kerja.
 - d. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 74,558 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung $> F$ table, yaitu $74,558 > 4,02$ sehingga penelitian ini menolak H_0 dan membuktikan bahwa variabel independen pembinaan dan pemeliharaan berpengaruh terhadap variabel dependen loyalitas kerja secara simultan.

Referensi

- Bacal, Robert, 2015, *Performance Mangement*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 3,. PT. SUN, Jakarta
- Dantes Nyoman. 2012. *Metode penelitian*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Deming & Friedman 2013. *Managing & Motivating Contact Center Employees*. Alih bahasa : Ari Siswoto, P.T. Indeks Kelompok Gramedia
- Dessler, Garry. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Jakarta: PT. Phenhallindo.
- Flippo, 2017, *Manajemen Personalia*, Jilid I, Erlangga Jakarta
- Gibson, 2013. *Manajemen Strategis Daya Saing Globalisasi*, Buku Satu, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harsono, 2012. *Pengelolaan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan S. P. Malayu. 2012. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Kamus besar bahasa indonesia, 2014. *Panitia Istilah Manajemen*, Jakarta : Lembaga PPM Balai Aksara
- Moekijat. 2014. *Analisis Jabatan*. CV. Mandar Maju, Bandung
- Nitisemito. 2012 *Manajemen Personalia (MSDM)*, Edisi Revisi, Cetakan keempat, Yogyakarta, BPFE
- Panggabean, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Ghalia Indonesia
- Ranupandojo dan Husnan, 2014, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Edisi ke empat BPFE
- Ridwan. 2012 *Motivasi Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Press : Gramedia Pustaka Utama
- Riyadi, Slamet. 2012. *Motivasi kerja*. Surabaya: Karya Anda
- Sarwoto. 2015. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian P, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta : Kencana
- Siswanto, Bedjo. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Situmorang, dan Lufti., 2012, *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*, Medan : USU Press
- STIE Al - Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, 2020, *Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi / Laporan Penelitian*. Sibolga : STIE Al- Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah.
- Sugiyono 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ke enam belas, Bandung : Alfabeta.
- 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumardi. 2017. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sunjoyo. dkk. 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT Refika Aditama Anggota Ikapi
- Zain, 2014. Kamus Umum Bahasa Indonesia, [www.google .com](http://www.google.com), 17 Mei 2022.