

Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Semangat kerja karyawan di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin

Jerry Prasetyadi¹, Reina Damayanti², Akila³

^{1,2,3} *Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Palembang*

e-mail:

¹ jerryprasetyadi.mm@gmail.com, ² reinadamayanti.rd@gmail.com, ³ Akilaali62@gmail.com

ABSTRAK. Tujuan Penelitian - mengetahui pengaruh pemberian insentif material dan insentif non material terhadap semangat kerja karyawan di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin. Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis statistic. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil nilai thitung sebesar 0,723 dengan nilai Sig sebesar 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil dari pada nilai ttabel 1,986 dan nilai Sig lebih besar dari pada 0,05 dan Fhitung memiliki nilai 4,960 lebih besar dari Ftabel yaitu 2,45 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel insentif material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin. 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif non material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil nilai thitung sebesar 2,293 dengan nilai Sig sebesar 0,029. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel 1,986 dan nilai Sig lebih kecil dari pada 0,05 dan Fhitung memiliki nilai 4,960 lebih besar dari Ftabel yaitu 2,45 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel non insentif material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin. 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif material dan insentif non material terhadap semangat kerja dengan nilai thitung sebesar 0,127 dengan nilai Sig sebesar 0,899. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil dari pada nilai ttabel 1,986 dan nilai Sig lebih besar dari pada 0,05 dan Fhitung memiliki nilai 4,960 lebih besar dari Ftabel yaitu 2,45 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Kata kunci: Insentif Material; Insentif Non Material; Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Semangat kerja karyawan sangat diharapkan, karena karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan sebagai pertimbangan untuk pengambilan keputusan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja tinggi, kompensasi yang diterima, dan insentif. Faktor semangat kerja yang menarik untuk diteliti adalah insentif. Karyawan adalah sumber daya manusia sangat berperan didalam perkembangan teknologi seperti sekarang ini. Walaupun secanggih apapun teknologi tidak akan bergerak tanpa adanya manusia. Istilah sumber daya manusia ini mengandung konotasi yang bersanding dengan kondisi manusia pada umumnya baik diluar atau di dalam organisasi.

Dalam menentukan pemberian insentif berbeda-beda setiap instansi dalam pelaksanaannya. Seperti halnya pemberian insentif di PT PDAM Tirta Betuah yang terletak di Jln Lubuk Saung,

Kelurahan Pangkalan Balai, Kecamatan Banyuasin III, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumsel, yang dilakukan dengan cara tertentu yaitu dengan pemberian komisi, pemberian tunjangan, pemberian bonus, promosi jabatan, fasilitas kerja dan lain-lainnya yang diprioritaskan pemimpin agar membuat karyawan menjadi semangat dan gairah dalam bekerja.

Berkaitan dengan pemberian Insentif di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin penulis menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan pemberian insentif, baik insentif material dan insentif non material. Ada beberapa karyawan beranggapan insentif yang diberikan dalam bentuk material masih terlalu kecil atau belum memuaskan, sedangkan insentif dalam bentuk non material, masih jarang karyawan menerima penghargaan dalam bentuk piagam dan fandel atas prestasi yang telah dicapai suatu karyawan.

METODOLOGI

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling purposive. Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu berdasarkan jumlah karyawan kontrak jadi jumlah sampel yang diambil sejumlah 35 karyawan. merupakan variabel yang mempengaruhi sebab atau perubahan atau timbulnya variabel terikat (dependent). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah insentif material (X1) dan insentif non material (X2). Variable terikat dalam penelitian ini yaitu Semangat Kerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian berjumlah 41 orang terdiri dari pegawai tetap sebanyak 6 orang dan pegawai kontrak sebanyak 35 orang. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling purposive. Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu berdasarkan jumlah karyawan kontrak jadi jumlah sampel yang diambil sejumlah 35 karyawan

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai pedoman untuk mengajukan pertanyaan atau dengan alternatif jawaban yaitu seperti : Sangat Setuju, Setuju, Ragu -Ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

Menurut Sugiyono (2018:93) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena seseorang. Kuisisioner atau angket yang digunakan tersebut menggunakan skala likert dengan bentuk checklist. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang berupa pernyataan dan pertanyaan.

Table 1. Skala Pengukuran

NO	JAWABAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan observasi, angket dan dokumentasi. Observasi adalah alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data Insentif Material dan Insentif Non Material karyawan melalui pengamatan. Dalam mengumpulkan data observasi digunakan insrtumen observasi, yaitu alat yang berfungsi sebagai pedoman bagi observer untuk mencatat hasil pengamatannya tentang hal-hal yang menjadi bahan observasinya. Dalam penelitian ini yang diobservasi adalah Insentif Material dan Insentif Non Material karyawan sewaktu bekerja. Observasi dilakukan oleh peneliti dan dibantu oleh observer pendamping. Teknik berikutnya angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, angket digunakan untuk mengumpulkan data. Selanjutnya Dokumentasi adalah alat pengumpulan data dengan menelusuri dokumen-dokumen penelitian. Dokumentasi penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang foto penelitian, jumlah pegawai, dan kepuasan kerja pegawai.

Teknik Uji coba instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan untuk mengukur kehandalan tes yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Untuk mengukur validitas alat ukur terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total. Untuk mencari pernyataan yang valid digunakan rumus korelasi *product moment*. Pernyataan atau soal dianggap valid apabila koefisien korelasi (r) lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikan 0,05 atau 5%.

- a. Apabila nilai r hitung $> r$ tabel maka terdapat hubungan antara variabel X dengan Y sehingga soal dikatakan valid.
- b. Apabila nilai r hitung $< r$ tabel maka terdapat hubungan antara variabel X dengan Y sehingga soal dikatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan menggunakan program SPSS.

Sedangkan uji reliabilitas dapat digunakan untuk untuk menguji konstitensi alat ukur, apakah hasil tetapnya konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuisisioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga tidak konsisten. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot pengukuran sekali saja. Pengukuran butiran pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antara skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan SPSS dengan fasilitas cronbach alpha (a). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha menggunakan bantuan komputer dengan menggunakan program SPSS.

- a. Apabila Suatu kontruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $>0,6$
- b. Apabila Suatu kontruk atau variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $<0,6$

Teknik Analisis Data Uji Asumsi Klasik

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengola data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif regresi linier berganda dengan program SPSS. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut.

• Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:118) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik histogram dan normal kolmogorov-smirnov yang dapat dideteksi dengan melihat penyeberangan data (titik) pada sumbu dari diagonal grafik.

1. Apabila suatu variabel dikatakan normal jika memberikan nilai signifikan $>0,05$.
2. Apabila suatu variabel dikatakan tidak normal jika memberikan nilai signifikan $<0,05$.

- **Uji Multikolinieritas**

Menurut Priyatno (2016:129), Uji multikolinieritas untuk menganalisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas atau independen variabel dimana akan diukur tingkat asosiasinya (keceratan) hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai VIF. Hipotesa yang digunakan dalam uji multikolinieritas adalah :

Ho : Tidak ada multikolinieritas

Ha : Ada multikolinieritas

- **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyatno (2016:131) Heteroskedastisitas terjadi karena ketidaksamaan dari residu untuk pengamatan pada modal regresi. Heteroskedastisitas terjadi pada scatterplot titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang-gelombang. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi Y sesungguhnya). Dasar analisisnya sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

- **Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Sugiyono (2018:188) Analisis Regresi Berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen insentif material (X1), insentif non material (X2) dengan variabel dependen semangat kerja (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Rumus :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Sumber : Sugiyono (2018 : 188)

Keterangan :

Y : Variabel Terikat (Semangat Kerja)

a : Konstanta

b₁,b₂: Koefisien Regresi

x₁ : Variabel Bebas (Insentif Material)

x₂ : Variabel Bebas (Insentif Non Material)

- **Analisis Koefisien Korelasi**

Menurut Sugiyono, (2014:276) Analisis data ini digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antara variabel.

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut:

Tabel 3. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Tinggi
0,60 – 0,80	Cukup
0,40 – 0,60	Agak rendah
0,20 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat rendah

Sumber: Sugiyono, (2014:276)

- **Analisis Koefisien Determinasi (R^2)**

Menurut Siregar (2014:338) Determinasi adalah angka yang digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas (X) atau lebih terhadap variabel terikat (Y).

Rumus :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

R = kuadrat koefisien korelasi

Uji Hipotesis Statistik

Menurut Sugiyono, (2017:159) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumus masalah penelitian dimana rumus masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Rencana pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik. Perhitungan hipotesis penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tidaknya korelasi dan pengaruh variabel independen X1 dan X2 terhadap variabel dependen (Y).

- **Uji t (Secara Parsial)**

Menurut Priyatno (2016:81) Uji t dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak atau variabel bebas dari modal regresi linear tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima atau variabel bebas dari modal regresi linear mampu menjelaskan variabel terikat.

- **Uji F (Secara Simultan)**

Menurut Priyatno (2016:81) Uji F dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak atau variabel bebas dari modal regresi linear tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima atau variabel bebas dari modal regresi linear mampu menjelaskan variabel terikat.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Temuan

Hasil Uji Coba Instrumen

- Uji Validitas

Insentif Material (X₁)

Hasil pengolahan data variabel Insentif Material (X₁) menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 For Windows, menunjukkan bahwa pada pernyataan di atas sebagian besar Pearson Correlation memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.

Insentif Non Material (X₂)

Variabel Insentif Non Material (X₂) menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 For Windows, menunjukkan bahwa seluruh Pearson Correlation memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid.

Semangat Kerja (Y)

Variabel Semangat Kerja (Y) menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 For Windows, menunjukkan bahwa seluruh Pearson Correlation memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} .

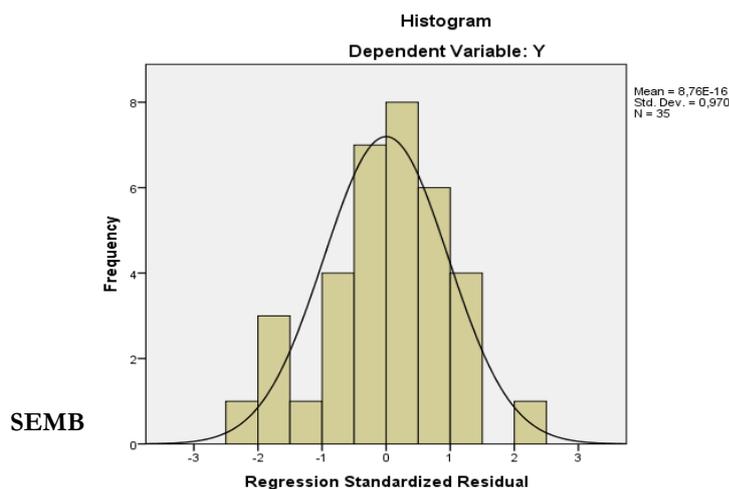
- Uji Reliabilitas

Seluruh nilai Cronbach Alpha melebihi nilai Alpha. Karena nilai seluruh Cronbach Alpha lebih besar pada 0,60 yaitu variabel insentif materia (X₁) 0,666 > 0,60, variabel insentif non material (X₂) 0,746 > 0,60 dan variabel semangat kerja (Y) 0,787 > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Analisis Data

- Uji Asumsi Kalsik

Uji Normalitas



Gambar 1 Grafik Histogram

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

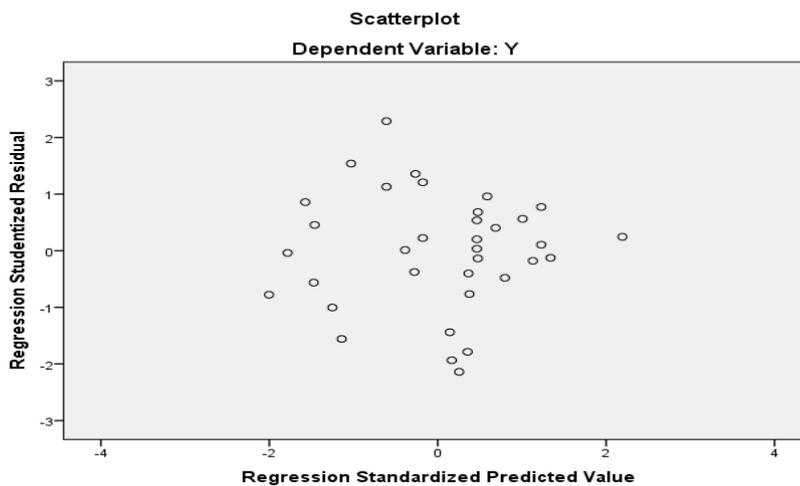
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,893	14,860		,127	,899		
X1	,373	,516	,129	,723	,475	,750	1,333
X2	1,082	,472	,409	2,293	,029	,750	1,333

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance $0,750 > 0,10$ dan nilai VIF $1,333 < 10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

- **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,893	14,860	
X1	,373	,516	,129
X2	1,082	,472	,409

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2021

Di PT PDAM Kabupaten Banyuwangi

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$= 1,893 + 0,373x_1 + 1,082x_2$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. a = 1,893 Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi linear berganda di atas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 1,893. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (Insentif material dan insentif non material) diasumsikan 0, maka variabel dependen (Semangat Kerja) sebesar 1,893, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan.
2. b1 = 0,373 Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel insentif material sebesar 0,373 menunjukkan bahwa jika variabel insentif material meningkat sebesar 1 satuan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,373 satuan dan sebaliknya jika insentif material tidak meningkat sebesar 1 satuan maka semangat kerja menurun sebesar 0.373 satuan, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan.
3. b2= 1,082 Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel insentif non material sebesar 1,082 menunjukkan bahwa jika variabel insentif non material meningkat sebesar 1 satuan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,082 satuan dan sebaliknya jika insentif non material tidak meningkat sebesar 1 satuan maka semangat kerja menurun sebesar 1,082 satuan, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan.

• **Analisis Koefisien Determinasi (R²)**

Uji R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai *adjusted R²*

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,486 ^a	,237	,189	6,23600	1,159

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2021 Di PT PDAM Kabupaten Banyuwangi

Dari tabel 6 hasil uji R^2 , diperoleh nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,189 atau 18,9%. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja dapat dijelaskan sebesar 18,9% oleh variabel independen yaitu insentif material dan insentif non material. Sedangkan 81,1% variasi semangat kerja dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini.

Uji Hipótesis Statistik

- Uji t (Secara Parsial)

Tabel 7 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,893	14,860		,127	,899
X1	,373	,516	,129	,723	,475
X2	1,082	,472	,409	2,293	,029

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengelolahan Data Tahun 2021 Di PT PDAM Kabupaten Banyuasin

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} dari setiap variabel.

- Pengaruh pemberian insentif material dan insentif non material terhadap semangat kerja karyawan di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin. Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,127 dengan nilai Sig sebesar 0,899. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 1,986 dan nilai Sig lebih besar dari pada 0,05. Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel insentif material dan insentif non material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin
- Pengaruh pemberian insentif material terhadap semangat kerja karyawan di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,723 dengan nilai Sig sebesar 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 1,986 dan nilai Sig lebih besar dari pada 0,05. Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel insentif Material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin.
- Pengaruh pemberian insentif Non Material terhadap semangat kerja karyawan di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin. Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,293 dengan nilai Sig sebesar 0,029. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1,986 dan nilai Sig lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Insentif Non Material berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin.

- Uji F (Secara Simultan)

Tabel 8 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	385,764	2	192,882	4,960	,000
Residual	1244,407	32	38,888		
Total	1630,171	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa F_{hitung} memiliki nilai 4,960 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,45 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas dari modal regresi linear tidak mampu menjelaskan variabel terikat.

Pembahasan

Pengaruh Pemberian Insentif Material Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil dapat diperoleh nilai thitung sebesar 0,723 dengan nilai Sig sebesar 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil dari pada nilai ttabel 1,986 dan nilai Sig lebih besar dari pada 0,05 dan F_{hitung} memiliki nilai 4,960 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,45 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel insentif material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuwasin.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Koko Sujatmoko, (2007) dengan judul penelitian Pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja pada Departemen operasional pemasaran di Dunkin Donuts cabang Afteri Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dengan peningkatan prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan secara signifikan. Insentif material yang diberikan kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan serta kesejahteraan karyawan. Pemberian insentif material yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan mereka merasa dirinya memiliki peranan besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pengaruh Pemberian Insentif Non Material Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif non material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil nilai thitung sebesar 2,293 dengan nilai Sig sebesar 0,029. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel 1,986 dan nilai Sig lebih kecil dari pada 0,05 dan F_{hitung} memiliki nilai 4,960 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,45 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel non insentif material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuwasin.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Ben Mohammad Fahd, (2005) yang berjudul Pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta Jakarta dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap Semangat Kerja karyawan. Hal ini menunjukkan salah satu indikator insentif non material adalah piagam atau penghargaan yaitu termasuk promosi jabatan.

Pengaruh Pemberian Insentif Material Dan Non Material Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif material dan insentif non material terhadap semangat kerja dengan nilai thitung sebesar 0,127 dengan nilai Sig sebesar 0,899. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil dari pada nilai ttabel 1,986 dan nilai Sig lebih besar dari pada 0,05 dan Fhitung memiliki nilai 4,960 lebih besar dari Ftabel yaitu 2,45 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel insentif material dan insentif non material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laily (2015) dengan judul, Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Insentif Non Material terhadap Semangat Kerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya. Dari hasil penelitian Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Insentif Non Material berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil dapat diperoleh nilai thitung sebesar 0,723 dengan nilai Sig sebesar 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil dari pada nilai ttabel 1,986 dan nilai Sig lebih besar dari pada 0,05 dan Fhitung memiliki nilai 4,960 lebih besar dari Ftabel yaitu 2,45 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel insentif Material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin dan dari hasil uji Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif non material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil thitung sebesar 2,293 dengan nilai Sig sebesar ,029. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel 1,986 dan nilai Sig lebih kecil dari pada 0,05 dan Fhitung memiliki nilai 4,960 lebih besar dari Ftabel yaitu 2,45 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Insentif Non Material berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan di PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif material dan insentif non material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil nilai thitung sebesar 0,127 dengan nilai Sig sebesar 0,899. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil dari pada nilai ttabel 1,986 dan nilai Sig lebih besar dari pada 0,05 dan Fhitung memiliki nilai 4,960 lebih besar dari Ftabel yaitu 2,45 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) artinya bahwa variabel insentif material dan insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin.

REFERENSI

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.cv.
- Fahd, B. M. (2005). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Graha Sarana*. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Henanta, N. D., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 63 No. 1 , 43.
- Laily, F. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material Terhadap Semangat Kerja Karyawan Karita Moslem Squard Surabaya. Surabaya.
- Mafra, N. U. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Ecoment Global*, hal 12.
- Munandar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Murdani. (2012). Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- Oktariansyah, & Usman, B. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, hal 369.
- PGRI, U. (2020/2021). *Buku Pedoman*. Palembang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Hanbook : Analisis Data ,Olah & Penyelesaian Kasus Kasus Statistik*. Yogyakarta: Mediakom.
- Saputra, R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Aparatur Pemerintah. *S-1 Ilmu Pemerintah*, 5.
- Siregar, S. (2014). *Metode penelitian Kuantitatif* . Jakarta : PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantatif, kualitatif dan R&D* . Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantatif, kualitatif dan R&D* . Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantatif, kualitatif dan R&D* . Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantatif, kualitatif dan R&D* . Bandung : Alfabeta.
- Sujatmoko, K. (2007). Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada Departemen Operasional Pemasaran Di Dunkin Donuts Cabang Afteri. Jakarta.
- Suwatno, Priansa, & Juni, D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.