BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Perusahaan

Surabaya sebagai kota pahlawan dengan jumlah pendatang yang kian bertambah tiap tahun, menhadirkan ragam dinamika kehidupan yang semakin berkembang karena pengaruh budaya, gaya hidup serta penampilan. Dengan semakin berkembang pesatnya pengaruh mode dari luar, maka dari itulah Karita Moslem Square berdiri. Karita Moslem Square salah satu tokoh yang masuk dalam holding company Margaria Group. Margaria Group sebagai sebuah holding company , sudah dirintis sejak 1984-an. Seiring sejalan dengan waktu, Margaria Group berkembang dan diterima masyarakat.

Toko Karita Moslem Square Surabaya berdiri sejak 8 Mei 2010, terletak di Jl. Ngagel Jaya Selatan 129-131 Surabaya. Dan saat ini ada 40 orang karyawan yang bekerja di bawah atap Karita. Karita sangat mudah dijangkau karena lokasinya terletak di tengah kota, bangunan tokonya sangat mudah dikenali dengan tampilan logo yang eye catching berwarna pink. Warna pink mendominasi warna interior Karita, membuat tampilan toko Karita terlihat sangat fresh dan remaja. Warna

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pink mencerminkan feminisme seorang wanita yang anggun, beranjak dewasa, percaya diri dan dinamis. Kuning mencerminkan aman, nyaman, tentram, bercahaya yang terpancar dari seorang pria muslim.

Ruangan toko yang nyaman ditunjang dengan air conditioner dan fasilitas musholla serta tempat parkir yang cukup luas bagi customer. Lantai satu toko Karita Moslem Square terdiri dari stand busana, butik Karita dan stand accessories. Terlebih lagi, di toko Karita Moslem Square memiliki butik Karita yang berisikan produk-produk eksklusif dari desainer Karita, serta beberapa produk dari desainer muslim Indonesia.

Karita Moslem Square menempati sebuah bangunan yang terdiri dua lantai, yang kesemuanya menyediakan aneka macam perlengkapan muslim muda dan aksesoris Islami. Lahirnya Karita Moslem Square didasari oleh semangat untuk menangkap celah pasar baru yang belum tercakup 100% dalam unit Al-Fath Group (Al-Fath, Annisa, Arrahma).

Busana yang dipajang di Butik Karita didesain khusus oleh desainer Karita dengan produksi yang terbatas atau limited edition, jika ada customer yang ingin berkonsultasi tentang mode, dapat dilayani langsung oleh desainer Karita. Selain itu customer juga bisa menjahitkan pakaian dengan model yang dikehendaki pada stand yang telah disediakan. Space butik Karita di lantai satu memiliki nuansa yang lebih eksklusif dan berbeda karena selain didesain khusus dan juga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menampilkan koleksi-koleksi dari desainer-desainer dari Jakarta dintaranya Miss Marina, Restu Anggraini, Lulu El Hasbu, Indij, Rani Hatta, Nabilia, Treimee, Aprilia dan Novie Rock. Sedangkan produk di lantai dua terdapat stand perlengkapan ibadah seperti mukena, sajadah, buku-buku, lukisan, kaset, jilbab dan juga koleksi Karita for Men yaitu produk-produk baju koko pilihan yang juga didesain khusus oleh desainer-desainer Karita.

Karita Moslem Square memprioritaskan menggarap segmen muslim muda, yang ternyata di kota Surabaya perusahaan busana muslim yang memprioritaskan diri pada segmen kaum muslim muda belumlah signifikan pada kala itu dan tentu saja sebagai sebuah perusahaan busana yang juga berkomitmen menembangkan syiar Islam, Karita Moslem Square mempunyai visi dan misi tersendiri yang memang bertujuan agar memberikan manfaat bagi publik. Secara spesifik, Karita Moslem Square yang terlahir pada tahun 2010 membidik pasar konsumen anak muda yaitu pelajar, mahasiswa maupun eksekutif muda muslim lainnya.

Karita Moslem Square juga melayani penukaran produk untuk kategori ukuran dan penukaran dilayani hinga 3 hari setelah pembelian dengan membawa copy nota dan label produk belum dilepas. Selain itu Karita Moslem Square juga menyediakan layanan hantaran mahar dan parcel lebaran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk lebih dekat dengan customer. Karita Moslem Square telah membuka cabang yaitu di Purwokerto tepatnya di Jl. H. Bunyamin 39 Purwokerto, telp (0281) 636936. Karita Moslem Square berharap dapat terus mengembangkan sayapnya ke berbagai daerah di Indonesia, karena banyak customer Karita berasal dari daerah-daerah luar Surabaya. Namun dengan kemajuan teknologi, customer sekaang juga bisa dilayani melauli website Karita Moslem Square, dan jug media sosial. Hal ini memudahkan customer-customer yang berada di luar kota dapat memesan baju melaui online shop dan juga terus menjangkau paar yang lebih luas lagi.

2. Visi dan Misi Karita Moslem Square

Karita Moslem Square mempunyai visi yang bertujuan menjadikan Karita sebagai sebuah perusahaan yang berkualitas, bercitra tinggi dan inovatif untuk bidang penyediaan perlengkapan busana muslim atau produk yang brwawasan Islami bagi remaja atau anak muda.

3. Struktur Kepengurusan

Guna menjalankan program kerja, Karita Moslem Square Surabaya menyusun kepengurusan sebagaimana berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

SUSUNAN PENGURUS

1. President Directur : H. Herry Zudianto
2. Business Director : Arief N W
3. General Manager Sales dan Operation : Elusa Dwi AH
4. Asisten General Manager Retail Muslim : Yudiyanto
5. Asisten Manager Karita Surabaya : Rosabela Harmonitus
6. SPV Toko : Retno, Muna, Indarti dan Nevika
7. Admin Stok : Kiki dan Luluk
8. Petugas Gudang : Syifa' , Thea dan Nur
9. Petugas Permak : Yuli
10. Security : Abu Khoir, Hari dan Rizal
11. Bagian Umum : Bambang, Beny, Gio dan Yahya
12. Duta Niaga : Hanif, Erlis, Irma, Elma, Fira, Ingar, Juwita, Intan, Riri, Bia, Astin, Mia, Lina, Ayu, Yeni, dan Rika
13. Kasir : Puput, Rini, dan Arta
14. SPV Admin : Aisya
15. Pelaksana Admin : Nasita dan Fitri

Job description

Adapun struktur Karita Moslem Square Surabaya dalam menjalankan kegiatan sehari-hari memiliki fungsi sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Presiden Director : Pimpinan tertinggi ini memiliki tanggung jawab dalam memimpin dan mengarahkan perusahaan.
2. Business Directur : business directur ini memiliki tanggung jawab untuk mengawasi kegiatan peusahaan dan karyawan. Directur business ini melaporkan kepada eksekutif puncak dalam organisasi yang lebih besar.
3. General Manager Sales dan Operation :Bertanggung jawab untuk memperoleh hasil yang menguntungkan melalui manajer penjualan regional dengan mengembangkan tim melalui motivasi, konseling, pengembangan keterampilan dan pengembangan pengetahuan produk.
4. Asisten General Manager Retail Muslim : Manajer umum ritel bertanggung jawab untuk menjalankan toko ritel. Mereka memeriksa persediaan untuk mendisiplinkan dan melatih karyawan untuk memutuskan produk yang untuk persediaan di rak-rak. Mereka memastikan toko berkinerja baik, bahwa pelanggan puas, dan bawahan yang produktif.
5. Asisten Manager Karita Surabaya : bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan serta mempunyai wewenang mengambil keputusan akhir/terakhir mengenai hal yang berhubungan dengan tujuan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. SPV Toko : bertanggung jawab untuk hasil atas orang-orang yang diawasi terutama mutu dan jumlah dari produk dan pelayanan.
7. Petugas Gudang : petugas bagian gudang mempunyai tanggung jawab menjamin ketersediaan barang serta kualitasnya, sehingga tugas utamanya adalah merencanakan kebutuhan, melakukan penyimpangan dengan baik.
8. Security : bertanggung jawab penuh terhadap keamanan dan ketertiban serta keseamatan dalam kawasan.
9. Bagian Umum : memberikan pelayanan kebersihan dan kerapihan dari sebuah perusahaan.
10. Duta Niaga/ SPG : membantu koordinator dan supervisor dalam mengelola merchandise / barang dagangan di counter (area penjualan).
11. Kasir : Menjalankan proses penjualan dan pembayaran jika terjadi transaksi Seorang kasir bertugas untuk menginput dan mengoutput keluar masuk barang setiap kali ada transaksi dari konsumen.
12. SPV Admin : mengawasi pelaksana admin
13. Pelaksana Admin : mengecek pengerjaan administrasi tagihan dan laporan yang dibuat oleh supervisor, menindaklanjuti setiap kejanggalan selisih barang, dokumen atau uang yang ditemukan dan mencari penyebabnya, mengecek pelaksanaan cross chek mingguan antara barang dengan stock.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Struktur organisasi menunjukkan susunan perwujudan pola tetap dan kerangka hubungan-hubungan di antara fungsi-fungsi dari beberapa jabatan atau kedudukan, serta posisi bagi setiap tenaga kerja terhadap tugas dan wewenang yang diberikan dari Krita Moslem Square Surabaya.

Struktur ini mengandung unsur-unsur sentralisasi dan desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan pekerjaan kerja. Struktur organisasi dapat diartikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan apa organisasi dikelola.

Disini juga diperlukan seorang manajer yang bertugas untuk menyusun atau menggambarkan bagan organisasi sehingga setiap pekerjaan dapat mengetahui fungsi-fungsi atau posisi-posisi tenaga kerja dan menunjukkan bagian hubungan diantaranya :

a. Keuntungan menggunakan bagan organisasi adalah karyawan dan lain-lain diberi gambaran bagaimana hubungan antara atasan dan bawahan dengan jelas, jika terjadi suatu masalah khusus maka dapat langsung dituju ke Kepala Bagian tetap dengan acuan bagan organisasi tersebut, sehingga dapat langsung terselesaikan.
b. Kelemahan atau kekurangan bagan organisasi adalah masih banyak hal-hal yang tidak jelas atau tidak di tunjukkan kemungkinan orang tidak mengerti sangat besar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Tenaga Pendidik dan Pegawai

Tenaga pendidik dan pegawai di Krita Moslem Square Surabaya adalah par lulusan SMA, SMEA dan D3.

5. Fasilitas

Fasilitas yang dimiliki oleh Karita Moslem Square Surabaya antara lain :

a. Ruangan toko yang nyaman ditunjang adanya air conditioner
b. Musholla
c. Kamar Mandi
d. Tempat Parkir yang cukup luas

6. Prestasi

Perusahaan ini telah berdiri selama 5 tahun dan telah menghasilkan banyak prestasi, antara lain :

a. Karita Moslem Square Surabaya sudah meraih recor muri tentang pelipatan mukena terkecil
b. Karita Moslem Square Surabaya sudah meraih recor muri tentang Al-Quran dengan 30 juz, setiap juz-nya memiliki beda warna. Yang biasa dikatakan Rainbow.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penyajian Data

1. Karakteristik jawaban responden

a. Insentif Material

Dalam variabel insentif material, peneliti memberikan 7 pernyataan yang akan direspon oleh responden. Berikut adalah tabel pertanyaan tersebut beserta jumlah respon dari responden,

Tabel 4.1

Insentif Material

Item pernyataan	Jumlah orang yang merespon dengan					Jumlah orang
	SS	S	RR	TS	STS	
1. Pemberian bonus kepada kayawan karena sudah memenuhi tujuan kinerja perusahaan.	25	12	3	0	0	40
2. Komisi yang diterima karyawan adalah komisi yang didasarkan pada presentase penjualan.	20	16	4	0	0	40
3. Perusahaan memberikan perlengkapan khusus saat bekerja.	15	17	8	0	0	40
4. Tunjangan memberikan kepuasan karyawan daam bekerja	19	15	6	0	0	40
5. Fasilitas yang diberikan	11	12	14	3	0	40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan mendorong kinerja karyawan.						
6. Insentif yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	13	15	11	0	1	40
7. Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja	14	20	6	0	0	40

Sumber: Data primer diolah

Dari table diatas dapat dilihat, yaitu dari 40 responden, 25 orang yang menjawab sangat setuju **Pemberian bonus kepada karyawan karena sudah memenuhi tujuan kinerja perusahaan**, 12 orang menyatakan setuju, 3 menyatakan ragu-ragu, tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan **Komisi yang diterima karyawan adalah komisi yang didasarkan pada presentase penjualan** dari 40 responden 20 orang menjawab sangat setuju, 16 orang yang menyatakan setuju, 4 orang yang menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan **Perusahaan memberikan perlengkapan khusus saat bekerja** dari 40 responden 15 orang yang menyatakan sangat setuju, 17 orang yang menyatakan setuju, 8 orang yang menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada item pernyataan **Tunjangan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja** dari 40 responden 19 orang yang menyatakan sangat setuju, 15 orang menyatakan setuju, 6 orang menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan **Fasilitas yang diberikan perusahaan mendorong kinerja karyawan** dari 40 responden 11 orang menyatakan sangat setuju, 12 menyatakan setuju, 14 menyatakan ragu-ragu, 3 orang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan **Insentif yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari** dari 40 responden 13 orang menyatakan sangat setuju, 15 orang menyatakan setuju, 11 orang menyatakan ragu-ragu, tidak ada yang menyatakan tidak setuju, dan 1 orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan **Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja** dari 40 responden 14 orang menyatakan sangat setuju, 20 rang menyatakn setuju, 6 orang menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Insentif Non Material

Dalam variabel Insentif Non Material, peneliti memberikan 6 pernyataan yang akan direspon oleh responden. Berikut tabel pertanyaan tersebut beserta jumlah respon dari responden

Tabel 4.2

Insentif Non Material

Item pernyataan	Jumlah orang yang merespon dengan					Jumlah orang
	SS	S	CS	TS	STS	
1. Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan piagam penghargaan.	8	9	18	4	1	40
2. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mendapatkan pujian tertulis secara pribadi dari pimpinan	13	15	10	1	1	40
3. Perusahaan memberikan promosi jabatan seperti ketentuan perusahaan.	19	18	3	0	0	40
4. Perusahaan memberikan hak kepada karyawan untuk menggunakan fasilitas perusahaan sesuai dengan jabatan.	12	15	11	1	1	40
5. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi akan mendapatkan pujian lisan secara formal dari pimpinan	7	16	16	1	0	40
6. Karyawan berhak menggunakan hak atribut perusahaan	16	19	5	0	0	40

Sumber: Data primer diolah

Dari table diatas dapat dilihat, yaitu dari 40 responden, 8 orang yang menjawab sangat **Karyawan yang berprestasi akan**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendapatkan piagam penghargaan, 9 orang menyatakan setuju, 18 menyatakan ragu-ragu, 4 yang menyatakan tidak setuju dan 1 yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan **Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mendapatkan pujian tertulis secara pribadi dari pimpinan** dari 40 responden 13 orang menyatakan sangat setuju, 15 orang menyatakan setuju, 10 orang menyatakan ragu-ragu, dan 1 yang menyatakan tidak setuju dan 1 yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan **Perusahaan memberikan promosi jabatan seperti ketentuan perusahaan** dari 40 responden 19 orang menyatakan sangat setuju, 18 orang menyatakan setuju, 3 orang menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan **Perusahaan memberikan hak kepada karyawan untuk menggunakan fasilitas perusahaan sesuai dengan jabatan** dari 40 responden 12 orang menyatakan sangat setuju, 15 orang menyatakn setuju, 11 orang menyatakan ragu-ragu, 1 orang yang menyatakan tidak setuju dan 1 yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan **Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi akan mendapatkan pujian lisan secara formal dari pimpinan** dari 40 responden 7 orang menyatakan sangat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

setuju, 16 orang menyatakn setuju,16 orang menyatakan ragu-ragu, 1 orang yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan **Karyawan berhak menggunakan hak atribut perusahaan** dari 40 responden 16 orang yang menyatakan sangat setuju, 19 orang yang menyatakan setuju, 5 orang yang menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

c. Semangat Kerja

Dalam variabel Semangat Kerja , peneliti memberikan 5 pernyataan yang akan direspon oleh responden. Berikut tabel pertanyaan tersebut beserta jumlah respon dari responden

Tabel 4.3

Semangat Kerja

Item pernyataan	Jumlah orang yang merespon dengan					Jumlah orang
	SS	S	CS	TS	STS	
1. Tugas memotivasi anda untuk hadir seiap hari kerja	16	18	5	1	0	40
2. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan bekerja sama sebagai sebuah tim	15	21	4	0	0	40
3. Anda mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan penuh tanggung jawab	15	18	7	0	0	40
4. Kedekatan hubungan antar	6	20	12	2	0	40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan memberikan rasa nyaman dalam bekerja						
5. Lingkungan kerja yang nyaman membuat gairah kerja meningkat	9	23	8	0	0	40

Sumber: Data primer diolah.

Dari table diatas dapat dilihat, yaitu dari 40 responden, 16 orang yang menjawab sangat setuju **Tugas memotivasi anda untuk hadir seiap hari kerja,**, 18 orang menyatakan setuju, 5 menyatakan ragu-ragu, 1 yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan **Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan bekerja sama sebagai sebuah tim** dari 40 responden 15 orang menyatakan sangat setuju, 21 rang menyatakn setuju, 4 orang menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan **Anda mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan penuh tanggung jawab** dari 40 responden 15 orang menyatakan sangat setuju, 18 rang menyatakn setuju, 7 orang menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan **Kedekatan hubungan antar karyawan memberikan rasa nyaman dalam bekerja** dari 40 responden 6 orang menyatakan sangat setuju, 20 orang menyatakn

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

setuju, 12 orang menyatakan ragu-ragu, 2 orang yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan **Lingkungan kerja yang nyaman membuat gairah kerja meningkat** dari 40 responden 9 orang menyatakan sangat setuju, 23 orang menyatakn setuju, 8 orang menyatakan ragu-ragu, tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

2. Validitas Instrumen

Untuk mendapatkan data yang valid, diperlukan instrumen yang valid pula. Dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen menggunakan korelasi *Bivariate Pearson*. Yaitu dengan cara membandingkan r hitung dan r tabel. Instrumen dikatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka instrumen tersebut harus diganti atau diperbaiki.Berikut adalah hasil uji validasi instrumen dalam penelitian ini.

a. Variable Insentif Material

Dalam variable insentif material, terdapat 7 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validasi dari item pertanyaan tersebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Table 4.4

Hasil Validasi Instrumen Insentif Material

Correlations

		IM1	IM2	IM3	IM4	IM5	IM6	IM7	SKORTOTIM
IM1	Pearson Correlation	1	,670**	,545**	,597**	,295	,373*	,620**	,798**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,065	,018	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
IM2	Pearson Correlation	,670**	1	,623**	,565**	,226	,349*	,322*	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,161	,027	,043	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
IM3	Pearson Correlation	,545**	,623**	1	,551**	,238	,529**	,380*	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,139	,000	,016	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
IM4	Pearson Correlation	,597**	,565**	,551**	1	,405**	,203	,378*	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,009	,208	,016	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
IM5	Pearson Correlation	,295	,226	,238	,405**	1	,170	,307	,570**
	Sig. (2-tailed)	,065	,161	,139	,009		,294	,054	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
IM6	Pearson Correlation	,373*	,349*	,529**	,203	,170	1	,495**	,653**
	Sig. (2-tailed)	,018	,027	,000	,208	,294		,001	,000

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	N	40	40	40	40	40	40	40	40
IM7	Pearson Correlation	,620**	,322*	,380*	,378*	,307	,495**	1	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000	,043	,016	,016	,054	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
SKORTOTIM	Pearson Correlation	,798**	,732**	,774**	,732**	,570**	,653**	,698**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Dalam tabel tersebut didapatkan nilai r hitung item-item pernyataan variabel insentif material sebesar 0,798, 0,732, 0,774, 0,732, 0,570, 0,653, 0,698.. Sedangkan r tabel untuk n sebanyak 40 adalah 0,312. Jadi, seluruh nilai r hitung tersebut lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dalam variabel insentif material valid.

b. Variable Insentif Non Material

Dalam variable insentif non material, terdapat 6 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validasi dari item pernyataan tersebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Table 4.5

Hasil Validasi Instrumen Insentif Non Material

Correlations

		INM1	INM2	INM3	INM4	INM5	INM6	SKORTOTINM
INM1	Pearson Correlation	1	,342*	,256	,342*	,169	,141	,603**
	Sig. (2-tailed)		,031	,110	,031	,298	,386	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
INM2	Pearson Correlation	,342*	1	,414**	,358*	,390*	,455**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,031		,008	,023	,013	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
INM3	Pearson Correlation	,256	,414**	1	,322*	,486**	,633**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,110	,008		,042	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
INM4	Pearson Correlation	,342*	,358*	,322*	1	,236	,320*	,660**
	Sig. (2-tailed)	,031	,023	,042		,142	,044	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
INM5	Pearson Correlation	,169	,390*	,486**	,236	1	,627**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,298	,013	,001	,142		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

INM6	Pearson Correlation	,141	,455**	,633**	,320*	,627**	1	,720**
	Sig. (2-tailed)	,386	,003	,000	,044	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
SKORTOTINM	Pearson Correlation	,603**	,740**	,706**	,660**	,671**	,720**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Dalam tabel tersebut didapatkan nilai r hitung item-item pertanyaan variabel insentif non material sebesar 0,603, 0,740, 0,706, 0,660, 0,671, 0,720. Sedangkan r tabel untuk n sebanyak 40 adalah 0,312. Jadi, seluruh nilai r

hitung tersebut lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel insentif non material valid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Variable Semangat Kerja

Untuk variabel semangat kerja, terdapat 5 item pernyataan. Berikut adalah hasil validitas kelima pernyataan tersebut.

Tabel 4.6

Hasil Validitas Instrumen Semangat Kerja

Correlations

		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SKOR TOTSK
SK1	Pearson Correlation	1	,549**	,471**	,355*	,444**	,704**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,025	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40
SK2	Pearson Correlation	,549**	1	,820**	,555**	,651**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
SK3	Pearson Correlation	,471**	,820**	1	,548**	,742**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
SK4	Pearson Correlation	,355*	,555**	,548**	1	,613**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,025	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
SK5	Pearson Correlation	,444**	,651**	,742**	,613**	1	,843**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
SKORTOTSK	Pearson Correlation	,704**	,873**	,876**	,765**	,843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam tabel tersebut didapatkan nilai r hitung item-item pernyataan variabel semangat kerja sebesar 0,704, 0,873, 0,876, 0,765, 0,843. Sedangkan r tabel untuk n sebanyak 40 adalah 0,312. Jadi, seluruh nilai r hitung tersebut lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel semangat kerja valid.

3. Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penilitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai alpha dalam koefisien korelasi keandalan Alpha. Yaitu dengan membandingkan nilai alpha dengan r kritis produk momen.Instrumen penelitian dikatakan relibel jika nilai alpha lebih besar dari r kritis produk momen (untuk n sebanyak 40 adalah 0.312). Nilai alpha dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel Reliability Statistics sebagai berikut.

a. Variable Insentif Material

Tabel 4.7

Reliabilitas Instrumen Variabel Insentif Material

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	8

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nilai Cronbach's Alpha dalam tabel tersebut adalah 0.772>0,312. Jadi, seluruh item pernyataan tentang insentif material reliable dan berdasarkan tabel criteria indeks reliabilitas diatas keandalannya tergolong tinggi.

b. Variable Insentif Non Material

Tabel 4.8

Reliabilitas Instrumen Variabel Insentif Non Material

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	7

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Nilai Cronbach's Alpha dalam tabel tersebut adalah 0,766>0.312. Jadi, seluruh item pernyataan tentang insentif non material reliable dan berdasarkan tabel criteria indeks reliabilitas diatas keandalannya tergolong tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Variable Semangat Kerja

Tabel 4.9

Reliabilitas Instrumen Variabel Semangat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	6

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Nilai Cronbach's Alpha dalam tabel tersebut adalah 0,808>0,312. Jadi, seluruh item pernyataan tentang semangat kerja reliable dan berdasarkan tabel criteria indeks reliabilitas diatas keandalannya tergolong kuat.

4. Uji Asumsi Dasar

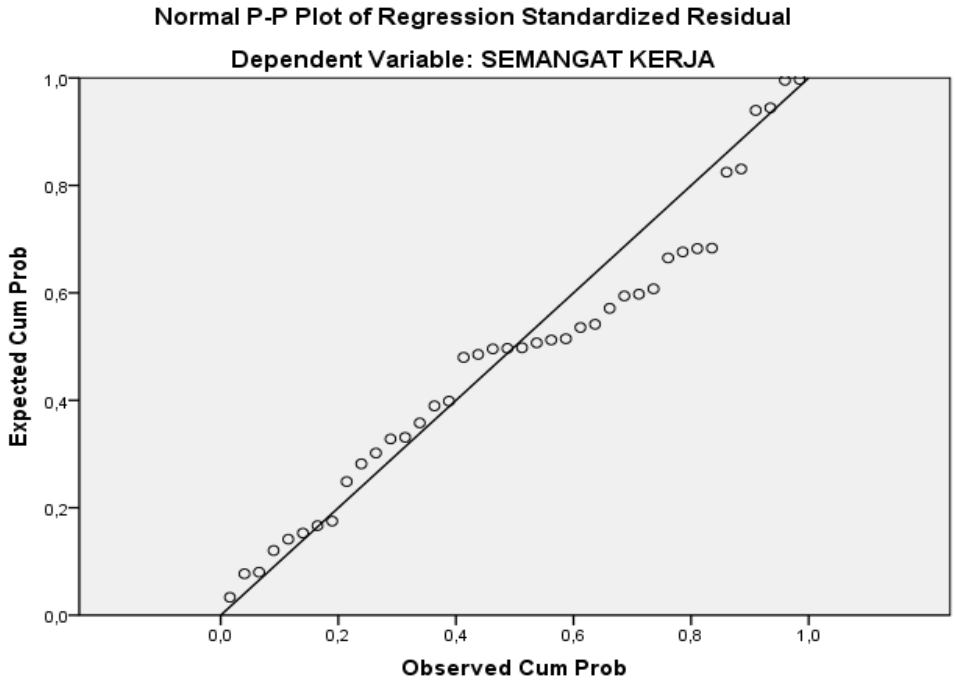
a. **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi dengan normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan cara melihat tabel dengan menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov test* (taraf signifikansi 0.05). Berikut adalah hasil pengujian normalitas data dalam penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 4.1

Grafik P-P Plot Uji Normalitas



Pada gambar P-plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kemudian untuk menguatkan uji normalitas ini peneliti juga melakukan uji normalitas dengan One Sample Kolmogrov test(tariff signifikasi0,05), dan hasil pengujiannya sebagai berikut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.10

Hasil One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,10482831
Most Extreme Differences	Absolute	,162
	Positive	,162
	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		1,026
Asymp. Sig. (2-tailed)		,243

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Dari hasil uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov test* diatas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.243. Karena nilai 0.243 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Dari kedua uji normalitas diatas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

5. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya koreasi antar variabel bebas.Model

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,105	2,941		2,076	,045		
	INSENTIF MATERIAL	,049	,112	,063	,434	,667	,681	1,468
	INSENTIF NON MATERIAL	,545	,123	,646	4,438	,000	,681	1,468

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Syarat tidak terjadi gejala multikolinieritas adalah VIF < 10 dan Tolerance > 0.10.Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua nilai Tolerance dalam penelitian ini lebih besar dari 0.10. Begitu juga dengan nilai VIF, semuanya kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

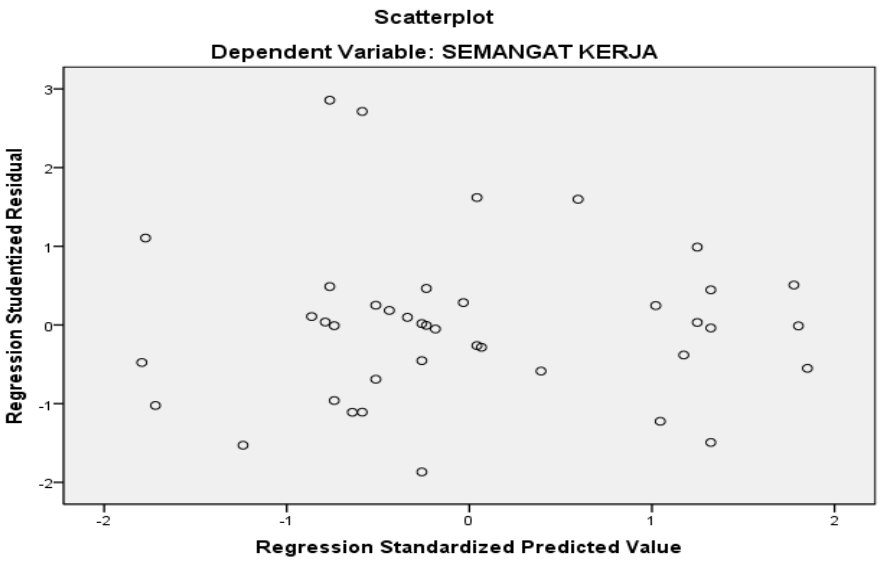
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengamatan pada model regresi. Prasarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik scatter plot

Gambar 4.2

Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Dari grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada data penelitian ini tidak terjadi problem heteroskedastisitas atau memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen.Persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \cdots \beta nXn + \varepsilon$$

Keterangan:

Y= Variabel Dependen

α = konstanta atau Intercept

β = Koefisien variabel Independen

X = Variabel Independen

ε = Error

Berikut adalah tabel coefficients yang digunakan untuk merumuskan persamaan regresi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.12

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,105	2,941		2,076	,045
	INSENTIF MATERIAL	,049	,112	,063	,434	,667
	INSENTIF NON MATERIAL	,545	,123	,646	4,438	,000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Dari tabel tersebut dapat dirumuskan persamaan regresi dari penelitian ini. Yaitu:

$Y = 14.130+0,049_1+ 0,545_2$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Koefisien regresi variabel insentif non material (X2) sebesar 0,049; artinya jika variabel independen lain nilainya konstan dan insentif non material mengalami kenaikan 1 satuan, maka semangat kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,049. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara insentif non material dengan semangat kerja..

b. Koefisien regresi variabel insentif non material (X2) sebesar 0,545; artinya jika variabel independen lain nilainya konstan dan insentif non

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

material mengalami kenaikan 1 satuan, maka semangat kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,545. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara insentif non material dengan semangat kerja.

7. Analisis Korelasi Ganda

Analisis ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Hubungan tersebut bisa dilihat dari besarnya nilai R. Sugiyono memberikan pedoman interpretasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Setelah melakukan analisis regresi, muncul output model summary sebagai berikut,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.13

Hasil Analisis Korelasi ganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683[a]	,467	,438	2,161

a. Predictors: (Constant), INSENTIF NON MATERIAL, INSENTIF MATERIAL

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,683. Mengacu pada pedoman interpretasi nilai R oleh Sugiyono diatas, dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen secara serentak.

a. Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terteletak pada table Model Summary dan tertulis R Square.

Dari hasil pengolahn data diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,467 yang artinya bahwa variable insentif material dan insentif non material yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada Karita Moslem Square Surabaya 46,7% dan sisanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

53,3% dapat dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pengujian hipotesis

1. Uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F)

Uji F disebut juga dengan uji ANOVA, yaitu *Analysist of Variance*. Uji ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang menjelaskan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari insentifterhadap semangat kerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya. Hasil untuk uji F sebagai berikut, yaitu:

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,193	2	75,597	16,188	,000[a]
	Residual	172,782	37	4,670		
	Total	323,975	39			

a. Predictors: (Constant), INSENTIF NON MATERIAL, INSENTIF MATERIAL

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang telah diolah

Hasil perhitungan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (3-1= 2) dan df 2 (n-k-1, 40-2-1= 37). Hasil yang diperoleh untuk Ftabel yaitu 3,251. Signifikansi yang digunakan adalah kurang dari 0,05. Hasil di atas menunjukkan Fhitung Ftabel (16,188 3,251) dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

signifikansi kurang dari 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari insentif material dan insentif non material terhadap semangat kerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya.

2. Uji koefisien regresi secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh secara parsial dari insentifterhadap semangat kerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya. Hasil untuk uji t sebagai berikut, yaitu:

Tabel 4.15

Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,105	2,941		2,076	,045
	INSENTIF MATERIAL	,049	,112	,063	,434	,667
	INSENTIF NON MATERIAL	,545	,123	,646	4,438	,000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Hasil perhitungan ttabel yaitu 0,05/2=0,025 (uji 2 sisi) dengan df= (n-k-1, 40-2-1= 37) yaitu sebesar 2,026. Signifikansi yang digunakan kurang dari 0,05. Hasil di atas menunjukkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

thitung ttabel insentif material : 0,434<2,026. Maka H_o diterima, artinya secara pasial tidak ada pengaruh signifikan antara insentif material dengan semangat kerja. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial insentif material tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya. Sedangkan insentif non material : 4,438>2,026 dengan signifikansi pada uji t kurang dari 0,05. H0 ditolak. Artinya, secara parsial ada pengaruh signifikan antara insentif non material dengan semangat kerja karyawan. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial insentif non material berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya.

Dengan demikian hasil pengujian hipotesis ini adalah:

1. Hipotesis 1: Ada pengaruh yang signifikan insentif material terhadap semangat kerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya.

   Hasil uji secara parsial yang dapat dilihat dari uji t yaitu variabel insentif material secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

   Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial dari insentif material terhadap semangat kerja karyawan pada Karita Moslem Square Surabaya, sehingga hipotesis ke-1 tidak teruji kebenarannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Hipotesis 2: Ada pengaruh yang signifikan insentif non material terhadap semangat kerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya.
3. Hasil uji secara parsial yang dapat dilihat dari uji t yaitu variabel insentif non material secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
4. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial dari insentif non material terhadap semangat kerja karyawan pada Karita Moslem Square Surabaya, sehingga hipotesis ke-2 teruji kebenarannya.
5. Hipotesis 3: Variabel Insentif Material mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya Hasil uji t menunjukkan bahwa insentif non material yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya, sehingga hipotesis ke-3 tidak teruji kebenarannya.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan proses analisa tersebut, didapatkan hasil yaitu variabel-variabel Insentif berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja. Berarti, Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan dalam buku *pendidikan agama islam* oleh muhammad Daud Ali bahwa Sistem insentif adalah salah satu yang mempengaruhi Semangat kerja. Sedangkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang disebut dengan insentif adalah suatu dorongan yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk berprestasi bagi perusahaan ataupun lembaga.

Besarnya sumbangan pengaruh *insentif* terhadap semangat kerja karyawan dalam penelitian ini hanyalah sebesar 46,7%. Sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasaran hasil perhitungan secara persial, tidak semua variabel berpengaruh secara signifikan. Hanya ada satu variabel yang berpengaruh secara signifikan.

1. Pengaruh Insentif Material Terhadap Semangat Kerja Karyawan

   Bedasarkan hasil perhitungan secara parsial diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,026. Hasil t_{hitung} insentif material sebesar 0,434 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara insentif material dengan semangat kerja karyawan adalah tidak berpengaruh dimana hal ini berarti bahwa variabel insentif maerial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya secara langsung. Hal ini disebabkan adanya insentif material yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sangat bagus sehingga bagaimana pun insentif material yang diberikan di tingkatkan lagi sudah tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hal ini menjelaskan bahwa kecenderungan peningkatan semangat kerja karyawan lebih kepada penaruh insentif non material daripada insentif material.

2. Pengaruh Insentif Non Material Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial diperoleh nilai t_{tabel} 2,026. Hasil t_{hitung} 4,438 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara insentif non material dengan semangat kerja karyawan adalah positif dimana hal ini berarti bahwa variabel insentif non material berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Karita Moslem Square Surabaya seacara langsung. Selain itu hal ini menjelaskan bahwa adanya insentif non material dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Salah satu bentuk insentif non material yang diberikan karawan adalah pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan atau tertulis, promosi jabatan dan pemberian hak menggunakan atribut perusahaan. Dari teori Elton Mayo menjelaskan bahwa insentif yang berupa pengakuan dan penghargaan itu sangat menunjukkan semangat kerja yang tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id