

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PERGURUAN TINGGI SWASTA

Riyadini Riyan Utami¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Jl. ZA Pagar Alam No. 93 Labuhan Ratu Bandar Lampung 35142

Riyadini_ru@yahoo.com

ABSTRACT

Employee contributions to the organization are very dominant, because employees are producing work for the organization, ie, each job in the organization is always carried out by employees. Success or failure of an organization depends largely on the human element that doing so is necessary to fringe benefits to employees in accordance with the nature and circumstances. Some of the problems seen in the private university, include uneven incentives for each employee. The provisions on incentives is still no clarity, this can happen because there are no binding regulations on the definition or provision of incentives. Another problem is the lack of employee commitment to the company. Research to be conducted research kind of explanation (explanation) or explanatory research that uses the same data, explain causal relationships between variables through hypothesis testing, with respondents as many as 64 people.

Keywords: *Incentives, Motivation, performance*

ABSTRAK

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Beberapa permasalahan yang terlihat di sebuah perguruan tinggi swasta (xxx) antara lain pemberian insentif yang tidak merata bagi setiap karyawan. Ketentuan tentang insentif masih belum ada kejelasan, hal ini dapat terjadi karena belum ada peraturan yang mengikat tentang definisi atau ketentuan tentang pemberian insentif. Permasalahan lainnya adalah rendahnya komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Eksplanasi (Penjelasan) atau explanatory yaitu penelitian yang menggunakan data yang sama, menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis, dengan responden sebanyak 64 orang.

Kata Kunci : *Insentif, Motivasi kerja, kinerja*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi organisasi. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan

penting dalam suatu organisasi, sebab organisasi tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan sekalipun organisasi tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Pemberian insentif yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi dan karyawan. Insentif menurut Dessler (2000:18)

adalah suatu bentuk dorongan finansial atau non finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi yang efisien dan efektif, pimpinan organisasi perlu menentukan strategi Motivasi kerja yang tepat yang dapat diterapkan pada karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Organisasi akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian insentif sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Apabila organisasi ingin memikat karyawan yang cakap, dan mempertahankan karyawan yang telah ada, maka pimpinan organisasi harus bisa menerapkan insentif yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada organisasi, serta mengatur pemberian insentif tersebut tepat pada waktunya. insentif yang diterapkan

secara benar akan membantu organisasi dalam mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan menjaga agar karyawan yang telah ada merasa nyaman bekerja dalam organisasi dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi.

Pentingnya pemberian insentif adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan organisasi agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap organisasinya. Pemberian insentif yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan komitmen kerja yang diterima dari organisasi tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan memacu karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran organisasi serta memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan insentif

sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan selalu ada selama dia menjadi karyawan dalam organisasi, diharapkan dapat meningkatkan

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh insentif dan sanksi, Appelbaum (2000) menyimpulkan adanya sumber-sumber motivasi yang efektif dari insentif yang secara signifikan dapat mempengaruhi Motivasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan kualitas pengaruh program insentif, pimpinan organisasi perlu mengetahui karakteristik karyawan sebagai tolak ukur keberhasilan program tersebut. Tujuan program insentif pada dasarnya adalah untuk mempengaruhi perilaku karyawan atau pekerja agar berkinerja lebih baik. Menurut Moh.As'ad (1991 :30). motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam rangka

mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, kemauan karyawan untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan. Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan, maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat keproduktifan kerja karyawannya. kemudian selain itu juga diperlukan kemampuan atau motivasi dari karyawannya untuk melaksanakan tugas tugasnya. kemampuan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana kepuasan yang diperoleh baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan beberapa faktor diluar pekerjaan adalah penghasilan.

Kemajuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, kompetisi global dan perdagangan bebas menuntut sumber daya manusia yang handal yang mampu beradaptasi dengan berbagai

situasi perubahan. Oleh karena itu organisasi harus mampu memilih sumber daya yang berkualitas dan mempertahankan sumber daya manusia yang sudah ada dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat mempertahankan sumber daya yang ada, organisasi dituntut untuk meningkatkan Motivasi kerja karyawannya untuk mencapai SDM yang produktif.

Perguruan tinggi swasta sebagai organisasi yang selalu berupaya meningkatkan kinerja lembaganya, selalu berupaya menjaga kualitas SDM yang ada di organisasinya, cara yang diterapkan antara lain dengan menjaga Motivasi kerja karyawannya dengan menerapkan metode pemberian insentif, hal ini di tempuh dalam upaya menjaga keseimbangan dalam pemberian motivasi. Insentif yang berlaku antara lain bonus jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan, insentif lainnya adalah tunjangan saat hari raya.

Beberapa permasalahan yang terlihat di sebuah perguruan tinggi swasta antara

lain pemberian insentif yang tidak merata bagi setiap karyawan. Ketentuan tentang insentif masih belum ada kejelasan, hal ini dapat terjadi karena belum ada peraturan yang mengikat tentang definisi atau ketentuan tentang pemberian insentif. Permasalahan lainnya adalah rendahnya komitmen kerja karyawan terhadap lembaga.

2. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Insentif

Insentif menurut Dessler (2000:18) adalah suatu bentuk dorongan finansial atau non finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan/lembaga kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Sistem pembayaran merupakan mekanisme penting untuk mengarahkan pekerja pada sasaran strategi organisasi yang tepat sehingga mendukung efektifitas organisasi, Gomez (2002: 56).

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan

mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002 : 93).

Insentif merupakan bentuk *reward* yang dapat berupa ekstrinsik reward yang berasal dari orang lain (*financial reward, interpersonal reward, promosi*) dan berupa intrinsik reward yang diperoleh dari dalam diri sendiri (*completion, achievement, athonomy, personal growth*) Appelbaum (2000).

Menurut Dessler (2000:154-157), insentif juga dapat diberikan kepada seluruh organisasi, tidak hanya berdasarkan insentif individu atau kelompok. Rencana insentif seluruh organisasi ini antara lain terdiri dari:

1. *Profit sharing plan*, yaitu suatu rencana di mana kebanyakan karyawan berbagi laba organisasi.
2. Rencana kepemilikan saham karyawan, yaitu insentif yang diberikan oleh organisasi dimana organisasi menyumbang saham dari stocknya sendiri kepada orang

kepercayaan di mana sumbangan-sumbangan tambahan dibuat setiap tahun. Orang kepercayaan mendistribusikan stock kepada karyawan yang mengundurkan diri (pensiun) atau yang terpisah dari layanan.

3. Rencana Scanlon, yaitu suatu rencana insentif yang dikembangkan pada tahun 1937 oleh Joseph Scanlon dan dirancang untuk mendorong kerjasama, keterlibatan dan berbagai tunjangan.
4. Gainsharing plans, yaitu rencana insentif yang melibatkan karyawan dalam suatu usaha bersama untuk mencapai sasaran produktivitas dan pembagian perolehan.

Motivasi Kerja

Menurut Moh.As'ad (1991:30). motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Untuk dapat

melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, kemauan karyawan untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan.

Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan, maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat keproduktifan kerja karyawannya. kemudian selain itu juga diperlukan kemampuan atau motivasi dari karyawannya untuk melaksanakan tugas tugasnya. kemampuan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana kepuasan yang diperoleh baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan beberapa faktor diluar pekerjaan adalah penghasilan.

Dalam rangka meningkatkan keproduktifan kerja berbagai cara harus ditempuh oleh perusahaan agar

karyawannya dapat bekerja secara baik dan benar, salah satu caranya dengan memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi seseorang bekerja tidak hanya berbentuk kebutuhan ekonomis, motivasi ekonomis misalnya berupa uang, fasilitas kerja, insentif dan sebagainya. Sedangkan yang bukan ekonomis misalnya berupa penghargaan, hubungan baik antara pimpinan dan karyawan, lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Tentang Pemberian motivasi bagi karyawan suatu pada perusahaan ada beberapa teori yaitu :

1. Teori Maslow

Mengemukakan bahwa manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang dibedakan atas beberapa tingkatan yang dimulainya secara berurutan dari bawah keatas, yang apabila terpenuhi suatu kelompok kebutuhan maka tidak lagi menjadi motivator, urutan tersebut adalah :

a. Kebutuhan Fisik

- b. Kebutuhan Keamanan
- c. kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Tingkat aktualisasi diri

2. Teori Pengharapan

Dikemukakan oleh Vroom dan selanjutnya dikembangkan oleh Lawler, menurut teori ini karyawan akan bertindak sebagai manusia ekonomis yaitu selalu memperhitungkan berdasarkan pengharapan untuk menunjukkan hasil karya atau prestasi dan menerima balas jasa serta daya pikat balas jasa.

Pengharapan berkenaan dengan usaha dan hasil karya adalah kondisi seseorang yang mempunyai pengharapan bahwa dengan tingkat usaha tertentu seseorang akan bisa menunjukkan hasil karya tertentu ia akan memperoleh sejumlah balas jasa. Nilai pengharapan seseorang bisa menunjukkan hasil karya atau nilai pengharapan seseorang akan memperoleh balas jasa antara 0 (tidak memperoleh) hingga 1 (memperoleh).

Komitmen Kerja

Dalam dunia kerja, komitmen seorang pegawai terhadap organisasi dimana ia bekerja menjadi salah satu unsur sikap kerja yang sangat penting. Komitmen kerja merupakan suatu dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para pekerja dalam mendedikasikan dirinya pada organisasi.

Steers dan Porter (2003, 442) mendefinisikan Komitmen kerja sebagai suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Dengan demikian, adanya komitmen kerja pada pegawai dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu : kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Sebagai salah satu sikap kerja, Komitmen kerja memiliki fungsi positif bagi organisasi. Steers dan Porter (2003, 121) mengatakan bahwa komitmen kerja merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja. Daft mendefinisikan komitmen kerja sebagai loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Pegawai dengan derajat komitmen kerja yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi. Tett dan Meyer (dalam Smither 2007 : 238) menambahkan jika komitmen kerja pada pegawai tinggi, ia akan cenderung untuk bertahan lebih lama dalam pekerjaan mereka dan cenderung bersedia meluangkan lebih banyak waktu dan tenaga untuk pekerjaannya jika dibandingkan dengan pegawai dengan tingkat komitmen kerja yang lebih rendah.

Menurut Meyer, Allen & Smith komitmen organisasi terdiri dari 3 komponen yaitu :

1. Komitmen kerja afektif

Komitmen sebagai ketertarikan afektif/psikologis pegawai terhadap

pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya.

1. Komitmen kerja kontinuans

Mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri pegawai sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika pegawai meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.

2. Komitmen kerja normatif (*normative occupational commitment*)

Komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan moral.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara yang harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya, berdasarkan uraian uraian diatas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Insetif berpengaruh pada komitmen kerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh pada komitmen kerja.
3. Insetif dan motivasi kerja berpengaruh pada komitmen kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Eksplanasi (Penjelasan). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini Insetif (X1) Motivasi kerja (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Komitmen kerja (Y).

Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut, **Insetif** bentuk *reward* yang dapat berupa ekstrinsik reward yang berasal dari orang lain (*financial reward, interpersonal reward, promosi*) dan berupa intrinsik reward yang diperoleh dari dalam diri

sendiri (*completion, achievement, authonomy, personal growth*).

Motivasi kerja adalah dorongan, atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan suatu dorongan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Komitmen kerja suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Kajian empiris ini menggunakan metode sensus. Menurut data yang ada jumlah karyawan adalah 64 orang sehingga sampel yang digunakan adalah 64 orang.

Penelitian ini menggunakan Analisa kuantitatif, analisis data kuantitatif adalah pengolahan data dengan kaidah-kaidah matematik terhadap data angka atau *numeric*. Analisis data dalam

penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan menggunakan uji T dan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu

1. Insentif berpengaruh pada komitmen kerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh pada komitmen kerja.
3. Insentif dan motivasi kerja berpengaruh pada komitmen kerja.

Dari hasil pengolahan data, yang tertera dalam tabel model summary, tabel anova dan tabel koefisien sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,357 ^a	,128	,114	2,00411	,128	10,071	1	63	,004	1,100

^a Predictors: (Constant), X₁
^b Dependent Variable: Y

Dari tabel diketahui bahwa korelasi (R) antara variabel X₁ dan Y adalah sebesar 0,357. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel bebas (X₁), yang

digunakan dalam model memiliki tingkat hubungan sebesar 35,7 % terhadap variabel (Y). Sementara nilai R Square adalah sebesar 0,128 atau 12,8 persen. Hal ini berarti variabel Insentif mampu menjelaskan sebesar 12,8 % terhadap variabel motivasi dan 87,2 % dijelaskan oleh variabel lain.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Delta-Method
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,357 ^a	,128	,114	2,85410	,128	9,071	1	63	,004	1,810

a. Predictors: (Constant), X_1
b. Dependent Variable: Y

Dalam menguji signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap (Y) menggunakan Uji Anova atau F statistik dengan $\alpha = 0.05$ (tingkat kepercayaan 95%). Dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel maka diketahui hasil uji hipotesis apakah Ho diterima atau ditolak. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan begitu juga sebaliknya.

Mengacu hasil anova, diperoleh nilai F hitung 9,071. Nilai F_{tabel} dengan dk pembilang $k = 2$ dan dk penyebut $n - k -$

$1 = 64 - 2 - 1 = 61$, tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai $F_{tabel} = 2,15$, diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Dapat disimpulkan bahwa model linier antara variabel Insentif dan motivasi signifikan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Delta-Method
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,357 ^a	,128	,114	2,85410	,128	9,071	1	63	,004	1,810

a. Predictors: (Constant), X_1
b. Dependent Variable: Y

Uji t menunjukkan bahwa koefisien X_1 (yaitu 0,263) berpengaruh terhadap Y seperti yang tercermin pada tingkat signifikan sebesar 0,004 ($< 5\%$).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS terdapat hasil yang tertera dalam tabel model summary, tabel anova dan tabel koefisien sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Delta-Method
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,499 ^a	,244	,231	2,28820	,244	19,284	1	63	,000	1,887

a. Predictors: (Constant), X_2
b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diketahui bahwa korelasi (R) antara variabel X_2 dan Y adalah sebesar 0,494. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel (X_2), yang digunakan dalam model memiliki tingkat hubungan sebesar 49,4 % terhadap variabel (Y). Sementara nilai R Square adalah sebesar 0,244 hal ini berarti Motivasi kerja dapat menjelaskan sebesar 24,4 persen serta 75,6 dijelaskan oleh variabel lain.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,494 ^a	,244	,231	2,98934	,244	10,984	1	63	,000	1,857

a. Predictors: (Constant), X₂

b. Dependent Variable: Y

Dalam menguji signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap (Y) menggunakan Uji Anova atau F statistik dengan $\alpha = 0.05$ (tingkat kepercayaan 95%). Dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel maka diketahui hasil uji hipotesis apakah Ho diterima atau ditolak. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan begitu juga sebaliknya. Pengujian model linier variabel Motivasi kerja dengan

Komitmen kerja (Y) dilakukan dengan menggunakan uji-F.

Mengacu hasil anova, diperoleh nilai F hitung 19,964. Nilai F_{tabel} dengan dk pembilang $k = 2$ dan dk penyebut $n - k - 1 = 64 - 2 - 1 = 61$, tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai $F_{tabel} = 4,05$, diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Dapat disimpulkan bahwa model linier antara variabel Motivasi kerja dan motivasi signifikan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,494 ^a	,244	,231	2,98934	,244	10,984	1	63	,000	1,857

a. Predictors: (Constant), X₂

b. Dependent Variable: Y

Uji t menunjukkan bahwa koefisien X_2 (yaitu 0,542) berpengaruh terhadap Y seperti yang tercermin pada tingkat signifikan sebesar 0,000 (< 5%).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,494 ^a	,244	,231	2,98934	,244	10,984	1	63	,000	1,857

a. Predictors: (Constant), X₂

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diketahui bahwa korelasi (R) antara variabel X_1 , X_2 dan Y adalah sebesar 0,562. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel bebas X_1 dan X_2 , yang digunakan dalam model memiliki tingkat hubungan sebesar 56,2 % terhadap variabel (Y). Sementara besarnya R Square adalah sebesar 0,315 berarti variabel X_1 , X_2 mampu menjelaskan sebesar 31,5 persen terhadap variabel Y(motivasi) dan 68,5 % dijelaskan oleh variabel lainnya.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,625	2	91,912	14,046	,000 ^a
	Residual	393,175	62	6,341		
	Total	583,000	64			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Dalam menguji signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap (Y) menggunakan Uji Anova atau F statistik dengan $\alpha = 0.05$ (tingkat kepercayaan 95%) . Dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel maka diketahui hasil uji hipotesis apakah H_0 diterima atau ditolak. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan begitu juga sebaliknya. Pengujian model linier variabel antara Insentif dan Motivasi

kerja dengan Komitmen kerja (Y) dilakukan dengan menggunakan uji-F.

Dengan mengacu pada hasil anova, diperoleh F hitung sebesar 14. 046. Nilai F_{tabel} dengan dk pembilang $k = 2$ dan dk penyebut $n - k - 1 = 64 - 2 - 1 = 61$, tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai $F_{tabel} = 4.14$. Dengan diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Dapat disimpulkan bahwa model linier antara variabel Insentif dan variabel Motivasi kerja terhadap variabel motivasi signifikan.

Coefficients

Mod	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Linearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Durbin-Watson	VIF
1	(Constant)	2,163	6,541		1,860	,068	
	X_1	,201	,080	,273	2,528	,014	,963 1,038
	X_2	,484	,118	,441	4,089	,000	,963 1,038

a. Dependent Variable: Y

Uji t menunjukkan bahwa koefisien X_1 (yaitu 0,201) dan X_2 (yaitu 0,484) berpengaruh terhadap Y seperti yang tercermin pada tingkat signifikan sebesar 0,014 dan 0,000 (< 5%).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pengolahan data tersebut telah berhasil ditemukan jawabannya yakni sebagai berikut :

1. Insetif berpengaruh pada komitmen kerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh pada komitmen kerja.
3. Insentif dan Motivasi Kerja berpengaruh pada komitmen kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.

Davis. 1984. *Performance (terjemahan)*. Elek Media Komputindo. Jakarta

George R. Terry, 2001. *By Scott Forerman an Company*. Glenview Illionis

Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.

Hasibuan, 2001. *Manajemen Personalia*. Gramedia. Jakarta.

Kurnianti, tjahjono, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Mas'ud, Mochammad. 2003. *Manajemen Personalia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.

Nitisemito, Alex S. 2000. *Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.

Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Richard. M. Steers 1980. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT.Gramedia Pustaka Umum Jakarta.

Robbins, Stephen P. 1998. *Prilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujutnaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.

Schein. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 1986. *Dasar dasar Manajemen*. Gramedia. Jakarta.

- Sudjana. 1998. *Metode Statistika*. Tarsito Bandung.
- Siswanto, Bedjo. 1990 . *Efektifitas kerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Schermerhon, 1998.*Dasar dasar manajemen*. Gramedia. Jakarta.
- S.Schuler & E. Jakson. 1999,*Manajemen SumberDaya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, Erlangga. Jakarta.
- Susilo Martoyo. 2005 *Metode Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein, 1997. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Winardi , 1999.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.