

**PENGARUH SISTEM INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA
PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT KUTAI
TIMBER INDONESIA**

The Effect of Incentive System on Employee Morale at Production Department of PT Kutai Timber Indonesia

Andry Bayu Anggara, Totok Supriyanto, Sutrisno
Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan No. 37, Jember 68121
E-mail: gurgaya@gmail.com

Abstract

PT Kutai Timber Indonesia is a company engaged in the processing of forest products i.e. wood. The company in timber industry is demanded to be more productive in order to meet demand, either domestically or internationally. The role of the company's employees is important since they are the major drivers for the smoothness and performance of the company. Therefore, it is necessary to consider the factors that affect the employee morale such as good incentive system. PT Kutai Timber Indonesia implements an incentive system known as the welfare program to support better employee morale. The problems at PT Kutai Timber Indonesia are the high turnover of employees. It can be seen from the increasing number of the percentage in the turnover rate in 2009-2013 with the average of 14.6% above the tolerable standard (10%). In addition, anxiety frequent happens in the work due to job rotation and role conflict due to improper job or lack of clarity regarding the work procedures, so that employees feel confused in doing the jobs. These things show problems in employee spirit. To overcome these, the company needs to improve the stimulating factors of the employee morale, among others through incentive system. This research used quantitative research design by explanation method. The population in this study was all permanent employees at production department of PT Kutai Timber Indonesia in total of 1045 people. The sampling techniques applied stratified random sampling with proportional type. From the calculation, 290 people were taken as the research samples. The analytical tool used was simple linear regression analysis. The test results of the coefficient of linear regression analysis showed that incentive system (X) affected employee morale (Y) at production department of PT Kutai Timber Indonesia.

Kata Kunci: *Sistem Insentif, Semangat Kerja.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menuntut perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam hal kualitas produk yang dihasilkan. Terutama antara perusahaan yang menghasilkan produk-produk yang sejenis. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, akan memungkinkan perusahaan tersebut dapat menghasilkan produk yang kualitasnya semakin baik. Selanjutnya dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan secara bersama antar anggota perusahaan dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Untuk itu perusahaan industri kayu dituntut untuk lebih produktif agar dapat memenuhi permintaan baik domestik, lokal maupun internasional. Peran karyawan suatu perusahaan sangat penting karena karyawan merupakan penggerak utama atas kelancaran dan kinerja perusahaan. Karyawan merupakan salah satu asset (kekayaan) perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginannya agar dapat bekerja dengan produktif sehingga

kinerja perusahaan pun dapat meningkat.

Untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan, maka perusahaan harus dapat memberikan kepuasan bagi karyawannya. Perusahaan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun non finansial dan disertai berbagai macam fasilitas yang menunjang. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi sangat penting untuk dapat mempertahankan dan mengembangkan karyawannya dalam mencapai tujuan, atau dengan kata lain keberhasilan pengelolaan perusahaan ditentukan oleh bagaimana perusahaan dapat memelihara karyawannya dengan baik. Untuk itu diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Perusahaan perlu memperhatikan pula kebutuhan kesejahteraan dari para karyawan, antara lain dengan sistem insentif yang baik.

PT Kutai Timber Indonesia mempunyai sistem insentif (program kesejahteraan) yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik untuk memberi rasa aman dan tentram kepada karyawannya. Adapun program kesejahteraan tersebut terdiri atas pemberian: uang makan, uang transportasi, tunjangan jabatan, uang/tunjangan kesehatan, bonus premi hadir,

tunjangan hari raya dan uang pesangon. Sampai saat ini, salah satu masalah yang ada dalam perusahaan tersebut adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data perusahaan mengenai tingkat perputaran karyawan dalam lima tahun terakhir.

Tabel 1. Hasil perhitungan tingkat *turnover* PT Kutai Timber Indonesia

No.	Tahun	Persentase Kenaikan (%)
1.	2009	11,93
2.	2010	14,79
3.	2011	17,69
4.	2012	14,87
5.	2013	13,75

Sumber: PT Kutai Timber Indonesia, 2014 (diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi pada perusahaan cukup tinggi. Dari hasil perhitungan diketahui tingkat *turnover* karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia telah melebihi standar yang ditolerir yaitu sebesar 10% per tahun, seperti yang diungkapkan bahwa “jika tingkat *turnover* yang mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar” (Haris, 2005).

Permasalahan lain yang diketahui dari hasil observasi awal yakni sering terjadi kegelisahan dalam bekerja salah satunya akibat rotasi kerja dan konflik peran menimbulkan

rasa ketidakpuasan didalam berkerja dan karyawan mengalami penurunan semangat kerja dalam penyelesaian pekerjaannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diketahui permasalahan sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah sistem insentif berpengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan bagian produksi PT Kutai Timber Indonesia Probolinggo”.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan karya tulis ini adalah, “untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem insentif terhadap semangat kerja pada karyawan bagian produksi PT Kutai Timber Indonesia Probolinggo”.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah memberi informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh sistem insentif terhadap semangat kerja dan sebagai input serta pertimbangan kepada manajemen perusahaan agar dapat mengevaluasi kebijakan perusahaan menyangkut bidang manajemen sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA Insentif

Menurut Handoko (2012:176), insentif

merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang ditetapkan. Menurut Kowtha dan Leng (dalam Sutrisno, 2013:184), insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan. Terry (dalam Suwatno dan Priansa, 2013: 234) mengemukakan, "*lattery incentive that which incites or a tendency to incite action*". Artinya, insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.

Dari definisi di atas, dapat dipahami bahwa insentif merupakan imbalan yang diberikan perusahaan di luar gaji yang diberikan sebagai pengakuan terhadap produktivitas karyawan. Insentif merupakan bentuk kompensasi yang diberikan untuk karyawan tanpa memperhitungkan jabatan, waktu kerja dan masa kerja namun diberikan atas dasar hasil kerja yang telah disumbangkannya.

Macam-macam insentif

Menurut Sarwoto (dalam Suwatno dan Priansa, 2013:235) terdapat dua macam insentif yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut.

a. Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan

kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Beberapa macam insentif yang diberikan kepada karyawan meliputi.

- 1) Bonus.Komisi
- 2) *Profit sharing*.
- 3) Kompensasi yang ditangguhkan (*deffered compensation*).

b. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi.

- 1) Pemberian gelar secara resmi.
- 2) Pemberian tanda jasa atau medali.
- 3) Pemberian piagam penghargaan.
- 4) Pemberian pujian lisan atau tulisan.
- 5) Pemberian promosi.
- 6) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.
- 7) Pemberian hak untuk memakai suatu atribut jabatan.
- 8) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.
- 9) Pemberian hak apabila meninggal dimakamkan di taman makam pahlawan.
- 10) Ucapan terima kasih secara formal maupun informal, dsb.

Indikator dan item yang digunakan untuk mengukur variabel pemberian insentif dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut.

a. Insentif Material

Adalah suatu insentif yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun

jaminan sosial. Insentif ini meliputi:

- 1) bonus: diberikan sesuai hasil kerja yang melebihi standar (*target*);
- 2) tunjangan kesehatan: berupa jaminan pelayanan kesehatan yang diberikan bagi karyawan;
- 3) tunjangan hari raya: berupa pemberian tunjangan hari raya.

b. Insentif Non Material

Adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Insentif ini meliputi:

- 1) pemberian pujian “lisan maupun tulisan”: diberikan atasan jika hasil kerja semakin baik;
- 2) promosi jabatan: merupakan kesempatan peningkatan jenjang karir apabila karyawan memenuhi kriteria dan syarat yang telah ditetapkan;
- 3) kesempatan untuk mengembangkan diri: yakni adanya pelatihan untuk mengerjakan pekerjaan pada bagian atau divisi lain sehingga karyawan menguasai pekerjaan dalam divisi yang berbeda.

Diharapkan adanya sistem insentif yang baik dan sesuai dengan kebijakan pemerintah dapat mendorong semangat kerja karyawan agar meningkat dan memotivasi karyawan

untuk dapat bekerja dengan lebih baik dari sebelumnya.

Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Nawawi (dalam Ningroom, 2008), tujuan insentif pada dasarnya adalah sebagai berikut.

- a. Sistem insentif didesain dalam hubungannya dengan sistem balas jasa (merit sistem), sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggungjawabnya.
- b. Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.

Handoko (2012:176) mengemukakan tujuan pemberian insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial (insentif) dan melebihi upah atau gaji dasar. Dengan adanya pemberian insentif

tersebut diharapkan semangat kerja karyawan semakin meningkat.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan tidak semata-mata bertujuan untuk mensejahterakan karyawan, lebih dari itu akan ada keuntungan lain yang diperoleh perusahaan. Handoko (2012:176) mengungkapkan, “rencana-rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan efisiensi produksi”. Dapat dipahami, bahwa sistem insentif yang baik akan membuat karyawan bekerja lebih optimal sehingga berakibat kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat.

Semangat Kerja

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja dari para karyawannya dapat ditingkatkan. Salah satunya perusahaan harus bisa membangun semangat kerja dengan kompensasi yang diberikan. Moekijat (dalam Anoraga dan Suyati, 1995:73) mendefinisikan semangat kerja adalah sikap perorangan atau sikap kelompok orang-orang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Nitisemito (dalam Anoraga dan Suyati, 1995:73) semangat kerja adalah melakukan

pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.

Dari berbagai definisi semangat kerja di atas dapat dipahami bahwa semangat kerja adalah sikap dalam diri karyawan untuk selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik, menghargai disiplin waktu dalam bekerja sehingga dapat mencapai prestasi kerja seperti yang diharapkan perusahaan. Dengan timbulnya semangat kerja yang tinggi maka akan menimbulkan kegairahan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan meningkatnya semangat kerja maka jenis pekerjaan apapun akan lebih cepat terselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi dan absensi ketidakhadiran akan dapat diperkecil.

Faktor-Faktor yang Dapat Meningkatkan Semangat Kerja

Semangat kerja dalam suatu perusahaan mungkin kurang mendapat perhatian penuh sehingga dapat menimbulkan permohonan untuk pindah bahkan sering terjadi pemogokan kerja. Menurut Nitisemito (1992:170), faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sesekali perlu menciptakan suasana

- santai
- d. Harga diri perlu mendapat perhatian
- e. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
- f. Berikan kesempatan untuk maju
- g. Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas
- h. Fasilitas yang menyenangkan

Faktor-faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja

Anoraga dan Suyati (1995:74) menjelaskan mengenai faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu sebagai berikut.

a. Kerja Sama

Menurut Anoraga (1995:76), “kerjasama berarti bekerja bersama-sama kearah tujuan yang sama”. Kerja sama juga dapat menstimulasi seseorang berkontribusi dalam kelompoknya, sebagaimana yang dinyatakan Saydam (2000:488) bahwa “kerjasama adalah kemampuan mental seorang karyawan untuk dapat bekerja secara bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan”. Selanjutnya, Anoraga (1995:76) menyatakan bahwa kerjasama dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

- 1) kesediaan para karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja berdasarkan tujuan bersama;
- 2) kesediaan untuk saling membantu diantara teman sekerja sehubungan dengan tugasnya.

b. Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (1992:199), “kedisiplinan merupakan suatu sikap,

tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”. Selanjutnya, Anoraga (1995:77) menyatakan bahwa ada beberapa ukuran untuk mengukur disiplin kerja yang baik, yaitu:

- 1) ketaatan karyawan pada perintah dari tasan serta tata tertib yang berlaku;
- 2) kepatuhan karyawan pada jam-jam kerja;
- 3) bekerja yang mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan;
- 4) penggunaan alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.

c. Kegairahan Kerja

Nitisemito (1992:160) menyatakan bahwa “Kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Anoraga (1995:77) mengemukakan kegairahan kerja karyawan terlihat dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) karyawan melaksanakan pekerjaan dengan disertai perasaan gembira;
- 2) karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa bermalasan;
- 3) karyawan selalu mengisi waktu kosong dengan bekerja.

Dari uraian di atas, faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja yang terdiri atas kerja sama, disiplin kerja dan kegairahan kerja digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini. Adapun poin-poin pada indikator tersebut dijadikan sebagai item untuk menyusun kuesioner penelitian.

Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja penting diketahui oleh perusahaan agar dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau

pemecahan masalah seawal mungkin. Indikasi turunnya semangat kerja menurut Nitisemito (1992:161) antara lain adalah sebagai berikut.

- a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.
- b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi.
- c. *Labour turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi.
- d. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi.
- e. Kegelisahan di mana-mana.
- f. Tuntutan yang seringkali terjadi.
- g. Pemogokan.

Dari uraian di atas, dapat diketahui yang menjadi indikasi dari turunnya semangat kerja yakni turun atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik atau tinggi, *labour turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik atau tinggi, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang seringkali terjadi, pemogokan.

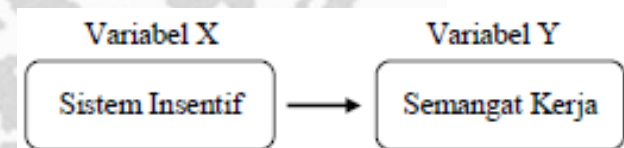
Hubungan Sistem Insentif dengan Semangat Kerja

Secara teoritis sistem insentif mempunyai hubungan dengan semangat kerja jika ditinjau dari pendapat para ahli. Handoko (2012:184) mengungkapkan bahwa ada banyak keuntungan yang akan diperoleh perusahaan dengan memberikan insentif kepada karyawan diantaranya: menurunnya tingkat perputaran karyawan (*turnover*) dan absensi, serta adanya

peningkatan semangat kerja dan kesetiaan. Selanjutnya menurut Suwatno dan Priansa (2013:234), ”karyawan suatu perusahaan akan akan bekerja lebih giat dan bersemangat sesuai dengan harapan perusahaan, jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya terutama dalam pembagian kompensasi yang adil seperti gaji, upah ataupun insentif”. Insentif yang dibagikan berdasarkan kinerja yang ditunjukkan karyawan, akan berpengaruh positif karena mengurangi kecemburuan sosial dan akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja dalam diri karyawan lain untuk dapat menghasilkan kinerja yang sama.

Model Analisis

Model analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Model analisis

Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji yaitu:

Ha : ada pengaruh sistem insentif terhadap semangat kerja pada karyawan bagian produksi PT Kutai Timber Indonesia Probolinggo

H_0 : tidak ada pengaruh sistem insentif terhadap semangat kerja pada karyawan bagian produksi PT Kutai Timber Indonesia Probolinggo

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanasi, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya. (Prasetyo dan Jannah, 2012:43)

Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT Kutai Timber Indonesia, Probolinggo. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena dari data perusahaan mengenai tingkat perputaran karyawan dalam lima tahun terakhir pada PT Kutai Timber Indonesia cukup tinggi. Selain itu sering terjadi kegelisahan dalam bekerja akibat rotasi kerja dan konflik peran dikarenakan pekerjaan yang tidak sesuai/ketidakjelasan mengenai prosedur pekerjaan sebagai karyawan perusahaan sehingga menjadikan karyawan merasa kebingungan mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasannya. Fenomena tersebut mengindikasikan semangat kerja karyawan yang terdiri atas kerjasama, disiplin kerja dan kegairahan kerja yang

menurun pada PT Kutai Timber Indonesia.

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi PT Kutai Timber Indonesia yang berjumlah 1045 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak terlapis (*stratified random sampling*), dan diperoleh jumlah sampel yang akan dijadikan responden sebesar 290 orang.

Metode Analisis

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen secara individual. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya nilai dalam variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan atau menurunkan nilai variabel independen, atau untuk meningkatkan nilai variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan nilai variabel independen atau sebaliknya (Sugiyono, 2012:237). Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : nilai variabel dependen, yaitu semangat kerja

a : harga Y, bila $X = 0$ (harga konstan)

b : koefisien regresi, b positif (+) = naik dan bila b minus (-) = turun

X : nilai variabel independen, yaitu sistem insentif

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Berganda

Berikut pada tabel 2 disajikan hasil analisis regresi linear sederhana antara variabel independen yaitu sistem insentif serta variabel dependen yaitu semangat kerja:

Variabel	<i>Unstandardize</i>	t	Sig.	Keterangan
Independen	<i>Coefficients B</i>			
(Constant)	1,093	-	-	
Sistem Insentif (X)	0,709	2,253	0,000	Signifikan
<i>R Square</i> = 0,545				
Sig. = 0,000				

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah:

$$Y = 1,093 + 0,709X$$

- a. Nilai konstanta 1,093, menunjukkan bahwa jika tidak ada sistem insentif maka nilai semangat kerja sebesar 1,093;
- b. Nilai koefisien 0,709 pada sistem insentif, menunjukkan bahwa setiap kenaikan sistem insentif, maka akan meningkatkan nilai semangat kerja sebesar 0,709.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil yang dapat dinyatakan yaitu variabel sistem insentif (X) memiliki nilai $t_{18,619} > 2,253$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel sistem insentif

berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan Bagian Produksi PT Kutai Timber Indonesia, maka jika ada peningkatan pada variabel sistem insentif maka akan meningkatkan semangat kerja.

Hasil Koefisien Determinasi

Dilihat dari nilai koefisien determinasi, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya peranan atau pengaruh sistem insentif memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pada karyawan Bagian Produksi PT Kutai Timber Indonesia, dapat dilihat dari nilai *R Square* (R^2) menunjukkan sebesar 0,545 atau 54,5% dan sisanya (100%-54,5%) 45,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja yang diterapkan, dan lingkungan tempat kerja karyawan..

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi sederhana, menunjukkan sistem insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bagian Produksi PT Kutai Timber Indonesia. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa sistem insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bagian Produksi PT Kutai Timber Indonesia dengan arah positif. Berdasarkan

hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh sistem insentif terhadap semangat kerja karyawan Bagian Produksi PT Kutai Timber Indonesia” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika sistem insentif memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan semangat kerja karyawan Bagian Produksi PT Kutai Timber Indonesia.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa, sistem insentif sebagai imbalan yang diberikan perusahaan di luar gaji yang diberikan sebagai pengakuan terhadap produktivitas karyawan. Sistem insentif merupakan bentuk kompensasi yang diberikan untuk karyawan tanpa memperhitungkan jabatan waktu kerja dan masa kerja, namun diberikan atas dasar hasil kerja yang telah disumbangkannya oleh karyawannya. Adanya bonus yang ditawarkan dan diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat melebihi target yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaannya telah menjadikan karyawan lebih patuh terhadap jam kerja sehingga karyawan akan lebih giat dalam berkerja dan menghindarkan diri seorang karyawan untuk menunda waktu atau tugas didalam bekerja. Adanya Tunjangan kesehatan

bagi karyawannya sehingga menjadikan karyawan merasa lebih terjamin dan tenang didalam berkerja sesuai dengan jam kerja, istirahat dan pulang kerja atau waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan pada umumnya bila mengalami sakit akan membutuhkan dan mengeluarkan biaya yang akan digunakan untuk proses penyembuhan, tetapi dalam hal ini perusahaan menyediakan jaminan berupa pemeriksaan gratis kepada karyawannya bila sakit yang diderita oleh karyawan memerlukan rujukan ke rumah sakit.

Pemberian tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya telah menjadikan karyawan lebih loyal terhadap perusahaan dimana tempat dia berkerja. Sikap loyal dari karyawan dapat ditunjukkan dengan adanya usaha karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh perhatian tanpa bermalas-malasan dan karyawan juga berusaha mengisi kekosongan waktu didalam perusahaan agar pekerjaan yang telah ditanggungjawabkan dapat terselesaikan dengan waktu lebih cepat. Adanya pemberian pujian dari atasan atau rekan kerja yang sukses, memberikan hasil kerja yang baik dan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan. Dengan demikian

memberikan adanya rasa gembira kepada diri seorang karyawan, sehingga menjadikan karyawan lebih mantab didalam melakukan kerjasama didalam sebuah pekerjaan yang telah ditanggungjawabkan oleh perusahaan agar hasil kerja yang didapatkan menjadi lebih sempurna.

Pemberian kesempatan berupa kenaikan jabatan pada karyawan telah dirasa cukup adil oleh karyawannya, karena kesempatan kenaikan jabatan yang ada tentunya dinilai oleh penilaian kinerja didalam perusahaan. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk memiliki suatu jabatan yang lebih tinggi didalam perusahaannya, akan menjadikan karyawannya lebih termotivasi didalam melakukan aktivitas kerja yang baik dan sesuai dengan harapan dari perusahaannya. Karyawan akan berusaha tetap mengikuti aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaannya agar hasil kerja yang ditampilkan sesuai dengan target kerja yang telah ditentukan. Pemberian kesempatan pada karyawannya untuk berusaha belajar pada bagian lainnya, ketika diberikan kesempatan oleh pihak manajemen perusahaan yang dimaksudkan agar tingkat pemahaman serta keahlian karyawannya mengalami peningkatan telah menjadikan karyawan lebih bersemangat

didalam berkerja. Karena pekerjaan yang ada memberikan proses belajar berbagai macam pengetahuan dan keahlian bagi karyawannya, sehingga karyawan akan lebih memahami dan menguasai permasalahan didalam perkerjaannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan, yaitu ada pengaruh sistem insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material terhadap semangat kerja karyawan Bagian Produksi PT Kutai Timber dengan arah positif. Hal ini membuktikan bahwa adanya sistem insentif material dalam bentuk uang maupun jaminan sosial bagi karyawannya, dan adanya sistem insentif non material dalam bentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja karyawannya maka akan meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, dapat disarankan jika perusahaan memperbaiki sistem insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material, maka semangat kerja karyawan meningkat sehingga menciptakan karyawan lebih bekerja sama dengan baik, meningkatkan gairah dalam

bekerja, menjunjung tinggi disiplin kerja.

Universitas Brawijaya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anoraga, P. & Suyati, S. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- [2] Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- [3] Haris. 2005. "Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Ultra Adilestari Stella Perkasa Medan". Jurnal. https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&ei=w8sKVJHINIjy8QW14YIY&url=http://areresearch.upi.edu/operator/upload/s_pem_060160_chapter1.pdf&cd=8&ved=0CDIQFjAH&usg=AFQjCNG5sH0s9l4QEFnLKHdq4C8cHTYxQg. [23 September 2014]
- [4] Ningroom, F. E. "Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang)". Skripsi. Malang: Administrasi Bisnis
- [5] Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [6] Prasetyo, B. & Jannah, L. M. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif* Jakarta: Rajawali Pers.
- [7] Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- [8] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [10] Suwatno & Priansa, D. J. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.



