

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PADA PT. INDO MUJAHID IMPEX MEDAN**

Hablil Ikhwana, SE., MM¹⁾

NIDN: 0108018501

&

Delima Alwi

¹⁾Dosen Fakultas Ekonomi UNIVA Medan
e-mail: hablilikwanabeniman@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif terhadap semangat kerja pada PT. Indo Mujahid Impex Medan dan seberapa besar pengaruhnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa Terdapat pengaruh yang positif antara insentif terhadap semangat kerja pada PT. Indo Mujahid Impex Medan secara positif namun kurang signifikan, terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 3$ sedangkan t_{tabel} pada $n-2$ (25-2) yaitu 2,069 pada taraf signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3 > 2,069$. Hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} menunjukkan adanya pengaruh antara insentif karyawan terhadap semangat kerja pada PT. Indo Mujahid Impex Medan dan hipotesis diterima. Besar pengaruh insentif terhadap semangat kerja pada PT. Indo Mujahid Impex Medan sebesar 28,09%, sedangkan 71,91% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil 28,09% dapat digolongkan menjadi persentase pengaruh yang kurang signifikan namun masih mempengaruhi. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan PT. Indo Mujahid Impex Medan kepada karyawannya belum sepenuhnya dapat membuat semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: Insentif, Semangat Kerja

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, maka ke depannya proses kerja perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan. PT. Indo Mujahid Impex Medan yang bergerak dibidang impor dan ekspor dalam pemberian insentifnya masih belum memberikan semangat kerja dimana kebijakan yang diterapkan masih memisahkan pemberian antara pekerja lapangan

dengan yang bekerja didalam perusahaan sehingga kebijakan ini dirasakan belum merata. Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk mendalami pengaruh kebijaksanaan pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan dalam sebuah penelitian: **“Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indo Mujahid Impex Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indo Mujahid Impex Medan dan seberapa besar pengaruhnya?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indo Mujahid Impex Medan dan seberapa besar pengaruhnya

II. Kajian Teori

2.1. Insentif

Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Sedangkan menurut Panggabean (2002 : 77) mengemukakan bahwa " Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja". Menurut Mangkunegara (2002 : 89) mengemukakan bahwa " Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)." Begitu pula menurut Handoko (2002 : 176) mengemukakan bahwa "Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah

ditetapkan". Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2. Semangat Kerja

Menurut Siagian (2002:57), bahwa "Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan". Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Hasibuan (2001:94) mengatakan "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal". Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah: "Diduga Pemberian insentif berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan pada PT. Indo Mujahid Impex Medan".

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Mujahid Impex Medan sebanyak 25 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel karena populasi tergolong sedikit dan kurang dari 100 orang. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 25 orang.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer: merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data Sekunder: data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) seperti dokumentasi, jurnal, buku referensi, majalah, website, dan lain-lain.

3.3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Adapun metode statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah: uji koefisien korelasi *product moment*, uji hipotesis dan uji determinasi.

Koefisien Korelasi *Product Moment*

Cara ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya atau besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Perhitungannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi.

n : Jumlah sampel.

$\sum X$: Jumlah seluruh skor X (Pemberian Insentif).

$\sum Y$: Jumlah seluruh skor Y (Semangat Kerja).

$\sum XY$: Jumlah hasil kali antar skor X dan skor Y.

Dari nilai r yang diperoleh dapat dilihat secara langsung melalui tabel korelasi untuk menguji apakah nilai r yang diperoleh tersebut berarti atau tidak. Tabel korelasi ini

menentukan batas-batas r yang signifikan tertentu, dalam hal ini signifikan 5 %. Ketentuannya bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka H_a diterima.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui diterimanya hipotesis di atas diperiksa melalui uji-t melalui rumus sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2006:151)

t = Uji Hipotesis

r = Koefisien Korelasi *Product Moment*

n = Jumlah Sampel

Koefisien Determinasi

Menurut Kuncoro (2003 : 130) bahwa : “Untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh antara variabel X dan variabel Y maka digunakan rumus determinan”. Adapun rumus determinan tersebut adalah : $D = r^2 \times 100\%$.

Keterangan:

D = Determinan

r^2 = Koefisien Korelasi

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Dari hasil olah data maka dapatlah perhitungan sebagai berikut:

Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	42	39	1764	1521	1638
2	41	37	1681	1369	1517
3	41	39	1681	1521	1599

4	39	39	1521	1521	1521
5	39	37	1521	1369	1443
6	39	38	1521	1444	1482
7	39	39	1521	1521	1521
8	40	38	1600	1444	1520
9	43	39	1849	1521	1677
10	39	39	1521	1521	1521
11	40	40	1600	1600	1600
12	38	37	1444	1369	1406
13	39	37	1521	1369	1443
14	40	38	1600	1444	1520
15	39	38	1521	1444	1482
16	38	37	1444	1369	1406
17	39	35	1521	1225	1365
18	39	39	1521	1521	1521
19	38	38	1444	1444	1444
20	39	38	1521	1444	1482
21	42	41	1764	1681	1722
22	40	40	1600	1600	1600
23	38	38	1444	1444	1444
24	40	40	1600	1600	1600
25	42	41	1764	1681	1722
Σ	993	961	39489	36987	38196

$$\Sigma X = 993$$

$$\Sigma Y = 961$$

$$\Sigma X^2 = 39489$$

$$\Sigma Y^2 = 36987$$

$$\Sigma XY = 38196$$

Dari hasil tabulasi ini maka kemudian dapat dicari perhitungan uji-uji yang terdapat pada teknik analisis data. Setelah melalui tahapan pentabulasian jawaban responden maka analisis koefisien korelasi product moment dapat ditentukan dengan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{25 \cdot 38196 - (993)(961)}{\sqrt{\{25(39489) - (993)^2\}\{25(36987) - (961)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{954900 - 954273}{\sqrt{\{987225 - 986049\}\{924675 - 923521\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{627}{\sqrt{\{1176\}\{1154\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{627}{\sqrt{1357104}}$$

$$r_{xy} = \frac{627}{1165}$$

$$r_{xy} = 0,53$$

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak maka diperiksa melalui uji-t melalui rumus sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 0,53 \frac{\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-0,53^2}}$$

$$t = 0,53 \frac{\sqrt{23}}{\sqrt{0,7191}}$$

$$t = 0,53 \cdot \frac{4,795}{0,847}$$

$$t = 0,53 \cdot 5,661$$

$$t = 3$$

Untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh insentif terhadap semangat kerja pada PT. Indo Mujahid Impex Medan dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus determinan sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = 0,53^2 \times 100\%$$

$$D = 0,2809 \times 100\%$$

$$D = 28,09\%$$

4.2. Pembahasan

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi product moment didapat nilai yang positif hal ini berarti hubungan kedua variabel yang diteliti positif dengan nilai korelasi sebesar 0,53. Hal ini berarti insentif memiliki hubungan yang sedang terhadap semangat kerja pada PT. Indo Mujahid Impex Medan sesuai dengan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment yaitu $0,40 < r < 0,59 =$ Sedang. Dari hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 3$ sedangkan t_{tabel} pada $n-2$ (25-2) yaitu 1,714 pada taraf signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3 > 1,714$. Hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} menunjukkan adanya pengaruh antara insentif karyawan terhadap semangat kerja pada PT. Indo Mujahid Impex Medan dan hipotesis diterima. Dari perhitungan uji determinasi, dapat diketahui bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 28,09%, sedangkan 71,91% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil 28,09% dapat digolongkan menjadi persentase pengaruh yang kurang signifikan namun masih mempengaruhi. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan PT. Indo Mujahid Impex Medan kepada karyawannya belum sepenuhnya dapat membuat semangat kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan bahwa tidak tingginya pengaruh insentif terhadap

semangat kerja karyawan PT. Indo Mujahid Impex Medan disebabkan karena insentif yang diberikan tidak hanya dalam bentuk finansial namun juga dalam bentuk non finansial seperti liburan, pemberian hadiah dalam bentuk barang dan lain sebagainya. Mayoritas karyawan beranggapan bahwa semangat kerja mereka akan tinggi jika dimotivasi dengan pemberian tambahan pendapatan selain dari gaji yang selama ini mereka dapatkan. Selain itu mereka menganggap bahwa insentif tidak selalu mereka terima, hanya karyawan yang berprestasilah yang akan mendapatkan insentif dalam bentuk finansial seperti bonus.

V. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Setelah dianalisis dan evaluasi terhadap data penelitian berdasarkan analisis dan pengujian diatas maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara insentif terhadap semangat kerja pada PT. Indo Mujahid Impex Medan secara positif namun kurang signifikan, terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 3$ sedangkan t_{tabel} pada $n-2$ (25-2) yaitu 2,069 pada taraf signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3 > 2,069$. Hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} menunjukkan adanya pengaruh antara insentif karyawan terhadap semangat kerja pada PT. Indo Mujahid Impex Medan dan hipotesis diterima.
2. Besar pengaruh insentif terhadap semangat kerja pada PT. Indo Mujahid Impex Medan sebesar 28,09%, sedangkan 71,91% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil 28,09% dapat digolongkan menjadi persentase pengaruh yang kurang signifikan namun masih mempengaruhi. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan PT. Indo Mujahid Impex Medan kepada karyawannya belum sepenuhnya dapat membuat semangat kerja karyawan.

5.2. Saran

Mengingat cukup kecilnya persentase pengaruh insentif terhadap semangat kerja pada PT. Indo Mujahid Impex Medan, maka penulis dalam hal ini memberikan saran kepada PT. Indo Mujahid Impex Medan agar dapat meningkatkan jumlah insentif karyawannya,

agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Kemudian bagi pegawai PT. Indo Mujahid Impex Medan disarankan agar meningkatkan semangat kerjanya sehingga akan meningkatkan kinerja dan kemajuan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Alex S Nitisemito. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- As`ad. 2003. *Psikologi Industri*. Penerbit Ghalia Indonesia, Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita, Bandung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- M. Richard Steers, 2005. *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. Goodyear Publishing Company Inc. Santa Monica. California. United States of America.
- Mudrajat Kuncoro, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Revisi, Cetakan Keempat Belas : Penerbit Alfabet. Bandung.
- TB Safri Mangkuprawira, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategic*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- T Hani Handoko. 2002, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2), Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Veitzhal Rivai. 2004. *Manajemen Ketenagakerjaan*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Yusuf Irianto, 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1, Penerbit Insan Cendekia, Surabaya