

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI COAL
MINING DEPARTMEN PT KALTIM PRIMA COAL
SANGATTA - KUTAI TIMUR**

Firman Alamsyah¹

**¹ Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda Kalimantan Timur
firman@untag-smd.ac.id**

ABSTRACT

Firman Alamsyah , Faculty of Economics, University of Samarinda August 17, 1945 " Effect of Incentives on Employee Performance in Coal Mining Department PT . Kaltim Prima Coal Sengata " .Work incentives is a tribute in the form of money given by companies to employees so that they work with high motivation and achievement in achieving corporate goals .Employee Incentive Scheme PT . KPC 2010 has been approved by shareholders and are happy that the incentives are available for 2010 may reach 600 % of base salary or more if some production targets are met , employees come to work regularly and work safely . Payable on a quarterly basis , the number can reach 150 % of basic salary for each kwartalnya , Improvement of such a large number of incentives in 2010 reflects the philosophy of the new shareholders to give a larger share to the employees motivatedThe hypothesis that the writer can convey is suspected Are Incentives significant effect on the Effect of Incentives on Employee Performance in Coal Mining Department PT . Kaltim Prima Coal Sangatta , development can be seen the number of working hours (working hours) of January 2009 through the end of June 2012 continues to increase .The analysis showed that the average ratio of employees of PT growth incentives . Kaltim Prima Coal dive outside banks of 2009 to second quarter of 2012 by using a uniform unit of measurement is used , then used the formula (the formula) , namely : $(t_n - t_{n-1}) : t_{n-1}$ with a unit of measurement percentage (%) . The results of the analysis of the growth of the quarter amounted to 10.21 % . The highest growth of 84.17 % incentive in the fourth quarter of 2010 - I 2011 . While incentives lowest growth in the first quarter - II 2003 amounted to -7.95 % . Average growth ratio of working hours of employees on Coal Mining Department PT . KPC Sangatta during the first quarter of 2009 - II 2012 is 4.73 % , the highest achieved growth in hours worked was 46.93 % in the fourth quarter of 2011 - the first of 2012, while the lowest pertumbuhan working hours amounted to -7.95 % in the first quarter - II in 2011 . By using linear regression analysis method , $Y = a + bX$, the value of the regression coefficient incentive variable (X) is equal to 0.248 , 0.885 and its constant is then obtained by the following linear regression equation : $Y = 0.248 + 0.885 X$. In the above can be interpreted any changes to variable incentives (X) has a positive effect on the impact of changes in working hours . The results of the analysis of the standardized coefficient incentive variable (X) is equal to 0.860 of the value of the standardized variables above, it can be stated that the response

variable incentives have a positive effect on working hours / working spirit . Based on the above explanation , the hypothesis stated that incentives significantly influence employee morale in Heavy Equipment Maintenance PT . Kaltim Prima Coal Sengata is correct and acceptable .

PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut Sumber Daya (resources), baik Sumber Daya Alam (natural resources), maupun Sumber Daya Manusia (human resources). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Tetapi apabila dipertanyakan mana yang lebih penting di antara kedua sumber daya tersebut, maka Sumber Daya Manusia adalah yang akan lebih penting. Hal ini dapat kita amati dari kemajuan-kemajuan suatu Negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan tersebut.

Sumber Daya Manusia sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni Kuantitas dan Kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah Sumber Daya Manusia (Penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam Pembangunan. Dibanding dengan aspek Kualitas, bahkan sumber Daya Manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan Kualitas menyangkut mutu Sumber Daya Manusia tersebut, yang menyangkut Kemampuan baik Kemampuan Fisik, maupun Kemampuan non Fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas Sumber Daya manusia merupakan suatu persyaratan utama.

Sejalan dengan hal tersebut di atas dan diberlakukannya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999, yang memberikan Otonomi seluas-luasnya kepada Daerah, maka pada masa sekarang ini perkembangan ekonomi Indonesia telah menunjukkan pertumbuhan yang cukup tinggi. Hal ini juga diikuti perkembangan Teknologi Informasi yang semakin penting dan dibutuhkan sebagai Persatuan dan Kesatuan, baik regional maupun Nasional guna mengantisipasi persaingan Global di masa-masa mendatang. Dewasa ini Pemerintah sedang giat-giatnya menggalakkan kemajuan usaha kecil dengan memberikan kesempatan kepada para Perusahaan untuk mengembangkan bidang usaha masing-masing.

Dalam hal ini PT. Kaltim Prima Coal yang berada di Sangatta Kutai Timur Kalimantan Timur sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan, dalam menjalankan aktivitasnya telah menginvestasikan dananya dalam wujud peralatan yang memang dalam jumlah dan nilai yang cukup tinggi. Peralatan-peralatan ini tersebar diberbagai unit departemen, mulai dari alat penambang, alat pemrosesan, sampai conveyor sebagai pengangkut batu bara. PT. Kaltim Prima Coal juga ingin memberikan sesuatu yang lebih baik dari kegiatan operasionalnya yaitu dengan

harapan dapat lebih maju dan lebih memiliki potensial lebih dalam memberikan bantuan dan sumbangan kepada masyarakat sekitarnya.

IDENTIFIKASI MASALAH

- a. Apakah karyawan termotivasi dengan adanya insentif yang di tujukan kepada karyawan yang berkontribusi terhadap perusahaan ?
- b. Prosedur dan Syarat/ketentuan yang diatur mengenai persentase pembagian insentif kepada setiap karyawan yang berkontribusi.
- c. Skema Insentif yang tersedia di PT. Kaltim Prima Coal

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam menjalankan operasioanl Perusahaan perencanaan Sumber daya manusia, menyatakan Menurut Andrew E.Sikula mengemukakan :

“Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi” A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2001:4)

“Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-

kondisi tersebut” T.Hani Handoko (1987:3)..

Sonny Sumarsono (2003:71) mengungkapkan bahwa Siklus manajemen sumber daya manusia pada tiap subsistem terdiri dari beberapa prodaktivitas sebagai berikut :

1. Tentang lingkungan, yaitu perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan ekonomi, pasar pemerintah, dan masyarakat.
2. Perencanaan tenaga kerja, yaitu perusahaan perlu menyusun data base mengenai jumlah dan kualifikasi tiap karyawan. Data ini dapat digunakan apabila perusahaan membutuhkan tenaga kerja diseleksi dan ditempatkan.
3. Pengembangan dan evaluasi, yaitu setelah tenaga kerja diterima, maka perlu dikembangkan melalui pendidikan / latihan agar dapat bekerja dengan baik.
4. Batas jasa, yaitu agar tenaga kerja dapat bekerja dengan baik perlu dimotivasi dan diberi kepuasan, antara lain gaji dan fasilitas lain termasuk komunikasi, nasehat dan aktivitas disiplin.
5. Hubungan karyawan, yaitu hubungan antara karyawan dengan perusahaan diatur dalam hubungan industrial.

FUNGSI PRODUKTIVITAS

Pengertian secara tehnis menurut Sonny Sumarsono

(2003:40), "Produktivitas adalah Perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya atau pengorbanan (input) yang dipergunakan dalam jangka waktu tertentu"

Peningkatan produktivitas merupakan membangun pandangan hidup yang memuliakan kerja demi untuk peningkatan kualitas hidup dengan falsafah bahwa hari esok lebih baik dari hari ini, untuk itu harus selalu diusahakan peningkatan hasil dan mutu kerja. Dengan pengertian hasil bertambah dengan biaya yang sama, atau hasil tetap sedangkan biaya berkurang.

KONSEP TENAGA KERJA TERAMPIL

Pengembangan pengetahuan tenaga kerja merupakan salah satu sasaran yang senantiasa ingin dicapai oleh setiap tenaga kerja, sebab dengan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan setiap tenaga kerja akan memberikan peluang yang lebih besar terhadap tenaga kerja terampil untuk memperoleh pekerjaan, berarti akan dapat memperoleh hasil dan bentuk pendapatan yang akan dimanfaatkan dalam memenuhi kebutuhannya.

PRIMA PERKASA,PKB (2003:8) ,Salah satu kebijaksanaan yang ditempuh oleh PT. Kaltim Prima Coal Sangatta adalah: Perusahaan mendorong terselenggaranya proses alih tehnologi yang terencana baik untuk program jangka pendek dalam hubungan pekerjaan antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja Indonesia, maupun program jangka panjang seiring dengan kemajuan tehnologi masa yang akan datang.

Selanjutnya perusahaan membentuk (Human Resources Department Services) tugas utamanya memberi pelatihan-pelatihan khusus sesuai dengan bidang pekerjaan karyawannya, sehingga motivasi kerja karyawan terus meningkat . Beberapa pelatihan yang disediakan di PT. Kaltim Prima Coal khusus nya Human Resources Departement antara lain semua pekerjaan di lingkungan PT. Kaltim Prima Coal dan jika tidak ada sebagian pelatihan karyawan di kirim pelatihan (training) ke Balikpapan, Surabaya, Jakarta, Bandung, Yogyakarta dan kota lain di Indonesia yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga kemampuan karyawan atau produktivitas karyawan terus meningkat.

Pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada pembentukan tenaga profesional yang mandiri dan bentuk kerja yang tinggi dan produktif, pengembangan tenaga kerja terus di tingkatkan sehingga membentuk pekerja yang berkualitas, produktif, efisien, efektif. Peningkatan kesadaran akan produktiitas, efisien dan serta atas kerja produktif yang tinggi.

DISIPLIN KARYAWAN

Untuk mengontrol kedisiplinan karyawan perusahaan melakukan pencatatan kehadiran sesuai jadwal jam kerja, Karyawan yang mangkir tidak dibayar upahnya dan diberlakukan tindakan disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Gary Dessler (2007:275) berpendapat bahwa Tujuan Disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku secara bijaksana di

tempat kerja, dimana menjadi bijaksana didefinisikan sebagai taat kepada peraturan dan keputusan.

Keith David mengemukakan bahwa “dicipline is management action to enforce organization standards”. Pendapat Keith Davis dapat diartikan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2001:129)

Dalam tindakan disiplin dibawah ini sebagian dari pedoman tindakan disiplin PT. Kaltim Prima Coal antara lain : PRIMA PERKASA,PKB (2003:68)

1. Tidak masuk 1 hari dalam satu minggu, sangsi teguran tertulis
2. Tidak masuk 2 hari dalam seminggu, sangsi peringatan ringan.
3. Tidak masuk 3 hari dalam seminggu, sangsi peringatan serius bisa mengarah pemutusan hubungan kerja.
4. Tidak masuk 4 hari dalam seminggu, sangsi peringatan terakhir dan mengarah pemutusan hubungan kerja.
5. Tidak masuk 5 hari atau lebih berturut-turut, sangsi pemutusan hubungan kerja

MANFAAT INSENTIF KERJA

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis mengartikan Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau

dengan kata lain, insentif kerja pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Skema Insentif yang tersedia di PT. Kaltim Prima Coal tahun 2010 menurut Evan Ball (2004:7)

- a. Batubara Terkirim (*) : tersedia 40% atau lebih dari Gaji pokok (mencapai rencana = 32%).
- b. Overburden : tersedia 70% atau lebih dari Gaji pokok mencapai rencana = 56%).
- c. Unjuk Karya Keselamatan Pribadi : tersedia 20% dari Gaji Pokok (mayoritas mencapai = 15%)
- d. Kehadiran (**): tersedia 20% dari Gaji Pokok (2 hari tidak masuk kerja = 12%)
Total= 150+% dari Gaji Pokok per triwulan.

Total tabel tersebut diatas = 150+% dari Gaji Pokok per triwulan, jika batas minimum Batu Bara terkirim tidak tercapai, tidak ada insentif dibayarkan pada triwulan tersebut.

JANGKAUAN PENELITIAN

Untuk menganalisa masalah semangat kerja karyawan Coal Mining Departemen PT. Kaltim Prima Coal Sangatta dalam pengadaan penelitian ini juga mencakup jangkauan penelitian disini dapat diartikan sebagai tempat atau lokasi dilaksanakannya penelitian.

Secara konkrit pengertian tempat dan lokasi adalah umum dapat diartikan sebagai tempat atau

letak perusahaan disini dibedakan menjadi dua macam, yakni :

1. Tempat Kediaman / Letak Perusahaan.
2. Tempat Kedudukan.

Secara ilmiah pengertian dan letak perusahaan tidaklah sedangkai itu dapat diartikan, namun suatu hal keduanya terdapat perbedaan yang prinsipal. Istilah letak perusahaan bisa diganti dengan istilah tempat kediaman perusahaan yakni berarti suatu tempat dimana perusahaan itu melakukan aktivitasnya. Pengertian tersebut di atas lain artinya dengan istilah tempat kedudukan perusahaan yang bersangkutan.

TEHNIK PENGAMBILAN DATA

Agar dalam penulisan skripsi ini dapat memberikan kebenaran ilmiah dan dapat diuraikan secara sistematika akan tujuan, maka pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (Field Reserach)
Penulis mengadakan penelitian untuk melihat dan mendapatkan data Primer yang digunakan dalam pembahasan. Adapun metode yang digunakan :
 - a. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung di lapangan untuk memperoleh data yang sesungguhnya dari objek penelitian.
 - b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung yang berhubungan

dengan penelitian yang dilakukan.

2. Penelitian Keperpustakaan (Library Reseach).
Penelitian dilakukan dengan menggunakan data Sekunder yang berasal dari perpustakaan dan aturan di PT. Kaltim Prima Coal Sangatta

ALAT ANALISIS DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Penelitian yang dilakukan adalah menyangkut penerapan penggunaan metode potensial dalam rangka pengaruh kebijaksanaan manajemen perusahaan Insentif terhadap semangat kerja pada Coal Mining Departement PT. Kaltim Prima Coal Sangatta Kutai timur, yang tentunya dihubungkan dengan jumlah total jam kerja karyawan tiap kuartal , untuk merealisasikan maksud tersebut, maka didalam pembahasan makalah ini digunakan peralatan analisis berupa metode Least Square :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y' = Jumlah jam kerja (manhours)

a = Bilangan konstanta, merupakan nilai Y' kalau X=0

b = Koefesien regresi

X = Jumlah Insentif

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dipaparkan di muka,maka penulis dapat menarik kesimpulan dan saran-saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata angka ratio pertumbuhan insentif karyawan Coal Mining Departmen PT

Kaltim Prima Coal Sangatta selama kuartal I 2009 sampai dengan kuartal II 2012 adalah sebesar 10,21%. Pertumbuhan insentif tertinggi sebesar 84,17% pada kuartal IV 2010 – I 2011. Sedangkan pertumbuhan insentif yang terendah pada kuartal I – II 2011 adalah sebesar - 7,95%. Rata-rata angka ratio pertumbuhan jam kerja karyawan Coal Mining Departemen PT Kaltim Prima Coal Sangatta selama tahun kuartal I 2009 - II 2012 adalah sebesar 4,73%. Pertumbuhan jam kerja yang tertinggi dicapai adalah sebesar 46,93% pada kuartal IV 2011 - I 2012, sedangkan pertumbuhan jam kerja yang terendah adalah sebesar - 7,95% pada kuartal I - II tahun 2011.

2. Hasil pengujian nilai t hitung yang dibandingkan dengan nilai t tabel pada df n-1 dan signifikan alpha 0,05 adalah Variabel insentif (X) menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,585 yang lebih besar dari nilai t tabel pada degree of freedom $\alpha = 0,05$, n-1 yang dalam daftar tabel menunjukkan nilai sebesar 2,306. Nilai signifikannya menunjukkan nilai sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Coal Mining Departemen PT Kaltim Prima Coal di Sangatta.
3. Pengaruh insentif terhadap jam kerja karyawan Coal Mining

Departemen PT Kaltim Prima Coal Sangatta dilihat dari koefisien determinasi atau nilai R Square yang menunjukkan nilai sebesar 0,716 Artinya variansi pengaruh yang dijelaskan oleh variabel insentif terhadap jam kerja pada Coal Mining Departemen PT Kaltim Prima Coal di Sangatta adalah sebesar 71,60%, dan sisanya adalah sebesar 27,40% dijelaskan oleh variabel lain tetapi tidak termasuk dalam model penelitian ini. Korelasi antara variabel insentif terhadap jam kerja kar Coal Mining Departemen PT Kaltim Prima Coal di Sangatta dapat dinyatakan mempunyai hubungan yang erat, hal ini terlihat dari hasil analisis korelasi nilai R sebesar 0,860 atau sebesar 86% yang secara statistik tergolong kategori hubungan yang erat.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, hipotesis yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Coal Mining Departemen Departement PT Kaltim Prima Coal Sangatta adalah benar dan dapat diterima.

SARAN

Sebagai kesimpulan diatas, tanggapan terhadap permasalahan yang dihadapi serta didasarkan pada gejala yang ada guna mendukung perkembangan Produksi Perusahaan ini, maka saran yang dapat diberikan :

1. Pimpinan Perusahaan hendaknya mempertahankan

- kebijakannya dengan insentif sebagai suatu strategi yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan guna meningkatkan produksi dan semangat kerja karyawan.
2. Perusahaan hendaknya selalu tetap menjaga dan mempertahankan kebijakannya memberi insentif, sebagai suatu pedoman dalam melihat tingkat produktivitas kerja karyawan dari waktu ke waktu.
 3. Supaya Perusahaan tidak salah langkah dalam mengambil keputusan, hendaknya Perusahaan melakukan observasi terlebih dahulu guna menentukan cara terbaik sebagai suatu tindakan strategi sesuatu dengan kondisi tersebut.
- [5] Sonny Sumarsono, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [6] Serikat Pekerja dan Manajemen, 2003, *Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Sangatta Kutai Timur
- [7] Sukanto Reksohadiprodjo, Dan T. Hani Handoko, 1982, *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur dan Perilaku*, Dosen Fakultas Ekonomi Yogyakarta.
- [8] T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A.Anwar Prabu Mangukunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- [2] Evan Ball, 2003, *Skema Bonus PT. Kaltim Prima Coal Sangatta*, Sangatta
- [3] Evan Ball, 2004, *Pemberian Insentif Kwartal I*, PT. Kaltim Prima Coal Sangatta
- [4] Gary Dessler, 1998, *Manajemen Sumber Daya manusia (Human Resource Management 7e)*, Alih Bahasa, Benyamin Molan, PT. Prenhallindo, Jakarta