

**ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF DALAM UPAYA MENINGKATKAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN
CV. UPINDO JAYA BANJARMASIN**

ABSTRAK

Puja Rahayu¹, Faridah Yulianti², Teguh Wicaksono³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.0214

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1121076901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Aryad Al-Banjari
Banjarmasin, 1116028801

Email : Pujarahayu1005@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk memberikan gambaran tentang pemberian insentif karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin. (2) Untuk menganalisis insentif yang diberikan oleh pihak CV. Upindo Jaya Banjarmasin dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian secara langsung ke lapangan untuk mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Sedangkan sumber data yang di gunakan yaitu data primer dan data sekunder, kemudian untuk teknik pengumpulan data penulis menggunakan metode: Observasi, wawancara dan dokumentasi dan Teknik Analisis Data, Menganalisis data di lapangan, Menganalisis data yang telah terkumpul atau data yang baru diperoleh Setelah proses pengumpulan data selesai, maka peneliti membuat laporan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif, kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja.

Saran yang penulis sampaikan, pihak CV. Upindo Jaya Banjarmasin lebih memperhatikan pemberian insentif sesuai dengan harapan dan hasil pekerja dari karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satunya dengan pemberian bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat.

Kata Kunci : Insentif dan Semangat Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) To provide an overview of the provision of employee incentives CV. Upindo Jaya Banjarmasin. (2) To analyze the incentives provided by the CV. Upindo Jaya Banjarmasin in increasing the morale of its employees.

This research is a field research, namely research directly into the field to make observations about a phenomenon in a natural state. While the data sources used are primary data and secondary data, then for data collection techniques the author uses the methods: Observation, interviews and documentation and Data Analysis Techniques, Analyzing data in the field, Analyzing data that has been collected or data that has just been obtained After the collection process the data is complete, then the researcher makes a research report using descriptive, qualitative methods.

Based on the results of the study, one way to optimize employee performance is to provide incentives (incentives) that are accidentally given to employees so that in them there is a greater enthusiasm to improve work performance so that productivity and performance increase. The provision of incentives within a company plays an important role because it is believed to be able to overcome various problems in the workplace.

Suggestions that the authors convey, the CV. Upindo Jaya Banjarmasin pays more attention to providing incentives in accordance with the expectations and results of employees in order to increase employee morale, one of which is by giving bonuses to employees who have worked hard.

Keywords: Incentives and Work Spirit

PENDAHULUAN

Menjelang era perdagangan bebas, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat yang ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah perusahaan untuk menunjang tercapainya tujuan, kesiapan sumber daya manusia yang dimiliki dapat terlihat melalui pengetahuan terhadap standar pekerjaan yang dimiliki, kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya serta kualitas pekerjaan yang dilaksanakan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan suatu pekerjaan yang berkualitas pula, ketersediaan karyawan yang berkualitas akan mendorong terciptanya kualitas pekerjaan yang lebih baik, serta dapat membangun komunitas kerja yang didasarkan dengan kapabilitas dan profesionalisme serta tanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan sekaligus tumpuan bagi para pebisnis untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Tantangan yang dihadapi oleh suatu perusahaan/ organisasi para pebisnis dalam era globalisasi adalah akumulasi dari berbagai

kondisi dinamis yang menyebabkan lingkungan usaha menjadi penuh ketidak pastian, semakin kompleks dan cepat berubah. Hal ini ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi, derasnya arus informasi yang semakin tidak terkendali. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya bisnis serta aset terpenting bagi para pebisnis.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan semangat kerja dan hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan semangat kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, dan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat (Anita.2015). Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji.

Salah satu usaha perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan para tenaga kerjanya, adalah dengan memberikan insentif. Hal itu merupakan faktor yang paling penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Perusahaan dapat mengatur tentang pemberian insentif secara tepat. Pengaruh insentif merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusiannya (Atmaja, 2014). Agar tenaga kerja dapat dipekerjakan secara efektif dan efisien dalam suatu perusahaan, maka perusahaan perlu mengenal, mengetahui serta memperhatikan tingkah laku karyawannya dan harus mengarahkannya sesuai dengan yang direncanakan. Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerjasama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti produktifitas yang rendah, perpindahan karyawan dan tingkat absensi yang tinggi (Sari, 2016). Oleh karena itu berbagai cara ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan dan meningkatkan produktifitas kerja karyawannya dengan pemenuhan kebutuhan karyawan berupa pemenuhan kebutuhan materi seperti gaji, bonus dan insentif, sehingga mereka dapat memberikan hasil ke arah yang tercapainya tujuan perusahaan (Prabu Mangkunegara, 2014).

CV. Upindo Jaya Banjarmasin sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang dibidang distributor produk makanan dan minuman yang berada di Jalan Sultan Adam Komp H.Andir No 1 Banjarmasin. Kec Banjar Utara Kel. Surgi Mufti Kota Banjarmasin. Kalimantan Selatan. CV. Upindo Jaya Banjarmasin merupakan usaha yang bergerak dibidang penjualan aneka produk makanan dan minuman, sehingga kegiatan utama toko ini antara yaitu menjual beraneka ragam makanan dan minuman yang dijual secara eceran dan grosir. Usaha ini sudah berjalan cukup lama, akan tetapi usaha ini belum sepenuhnya berkembang dikarenakan ketatnya persaingan. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai

manusia dapat diselaraskan secara baik. Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki sumber daya, tinggal bagaimana mengusahakan agar jumlah penduduk yang demikian besar itu dapat digerakkan menjadi sumber daya yang produktif. Membangun manusia yang produktif sebagaimana dikehendaki oleh pembangunan Indonesia, adalah manusia yang menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi luhur, cakap dan terampil, percaya kepada kemampuan diri sendiri, mempunyai semangat kerja yang tinggi serta memandang hari esok dengan gairah yang optimis.

Sehingga diharapkan melalui pemberian insentif kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan demikian tujuan yang hendak dicapai perusahaan dapat terwujud. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis memilih judul “Analisis Pemberian Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

Untuk mempermudah dalam menganalisis pembahasan pada rencana penyusunan skripsi ini, penulisan menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis untuk dijadikan dalam bentuk skripsi. Data yang digunakan adalah yang bersumber dari data primer dalam bentuk perhitungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pentingnya Pemberian Insentif bagi para karyawan merupakan pembahasan dalam bab ini, dimana penulis akan mengurai lebih lanjut mengenai analisis pemberian insentif dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin. Pemberian insentif kepada karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan adalah hal yang sangat penting, karena erat kaitannya dengan sukses tidaknya suatu instansi/perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Salah satu langkah yang dilakukan oleh instansi / perusahaan adalah pemberian insentif/ motivasi atau dorongan pada para karyawan. Motivasi yang dimaksud adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang maupun beberapa orang, baik secara sadar maupun tidak sadar mau melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu.

Gambaran Pemberian Insentif Karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin

Pemberian insentif bagi para karyawan merupakan pembahasan dalam bab ini, dimana penulis akan mengurai lebih lanjut mengenai pemberian insentif terhadap para karyawan yang seharusnya dilakukan oleh CV. Upindo Jaya Banjarmasin. Pemberian insentif karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan adalah hal yang sangat penting, karena erat kaitannya dengan sukses tidaknya suatu instansi/ perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya, apabila karyawan merasa senang terhadap pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan itu akan berdampak pada kualitas kerja karyawan yang akan lebih baik.

Berikut ini pendapat dari beberapa orang informan tentang insentif yang diberikan oleh CV. Upindo Jaya Banjarmasin yang dilakukan pada hari Minggu, tanggal 16 April 2022, yang menghasilkan data penelitian sebagai berikut :

Menurut Risky selaku staff administrasi, mengatakan bahwa “*insentif merupakan salah satu penyemangat dalam bekerja, insentif yang diberikan dari kantor*

setiap 6 bulan sekali tanpa terkecuali untuk seluruh karyawan tetap sebesar 1 bulan gaji”. Menurut Bapak Supiani selaku Pimpinan pimpinan “bahwa sistem pemberian insentif untuk karyawannya yaitu berupa pemberian bonus uang untuk karyawan yang bertujuan untuk membina karyawan dalam upaya meningkatkan semangat dalam kerja”.

Menurut Sedangkan menurut rifan selaku sales, mengatakan bahwa “*insentif merupakan alat pendorong bagi karyawan untuk mencapai target hasil penjualan. Hasil penjualan yang didapatkan ketika memenuhi target maka akan diberikan bonus dan reward”.*

Insentif merupakan alat pendorong bagi karyawan dalam mendapatkan pendapatan layaknya seperti gaji, karena jika tidak ada insentif maka tidak akan ada sesuatu yang akan diperoleh berupa pendapatan atau penghargaan. Mereka mendapatkan pendapatan melalui komisi, semakin banyak penjualan produk yang diperoleh maka akan semakin besar pendapatan karyawan tersebut, serta reward yang akan diterima oleh karyawan ketika mencapai/ melebihi target setiap evaluasi di akhir bulan, dan bonus di akhir tahun sebagai bentuk target tahunan.

Ada beberapa bentuk insentif yang diberikan oleh CV. Upindo Jaya Banjarmasin kepada karyawan tetap meliputi:

1. Komisi
Komisi adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai non tetap atau jenis pembayaran pada seseorang agen yang telah dipercayakan.
2. Bonus
Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang mencapai target, dapat berupa Reward (berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung), yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa.
3. Jaminan social
Jaminan sosial berbentuk perlindungan sosial berupa asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan untuk menjamin seluruh karyawan yang sudah berlisensi (mendapat izin).
4. Pendidikan dan Pelatihan
Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional. Pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan sebelum memulai pekerjaannya agar mereka mendapatkan bekal atau strategi untuk memenuhi keinginan perusahaan.
5. Tersedianya hiburan
Hiburan ini dirancang untuk mendapatkan refreshing bersama dalam satu waktu tertentu dan dalam satu lokasi (baik di dalam ruangan maupun diluar ruangan) guna mempererat kekerabatan, kekeluargaan, serta tali silaturahmi. Hiburan yang disediakan dapat berupa piknik, diadakan pertandingan olahraga, dan silaturahmi antara istri-istri karyawan.

Pemberian insentif yang tepat sasaran mampu memberikan manfaat positif yang signifikan. Pemberian insentif ternyata tidak hanya memberikan manfaat kepada karyawan saja, namun juga perusahaan karena dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun, jika sistem pemberian insentif tidak dijalankan dengan cermat, bukan tidak mungkin perusahaan dan karyawan akan mendapatkan kerugian yang bisa saja berakibat fatal. Oleh karena itu, agar manfaat pemberlakuan sistem insentif berjalan lancar pahami cara pemberiannya dengan benar dan tepat sasaran.

Agar potensi kerugian dari pemberian insentif tidak terjadi, ada beberapa indikator yang menjadi acuan bagi CV. Upindo Jaya Banjarmasin dalam memberikan insentif ataupun kompensasi tersebut.

- 1) Kinerja atau Prestasi: Indikator yang pertama dan yang paling utama adalah kinerja atau prestasi yang berhasil didapatkan oleh karyawan.
- 2) Efisiensi Pekerjaan: Selanjutnya adalah efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga tanggung jawab yang dimiliki dapat selesai dengan lebih cepat.
- 3) Jabatan atau Tingkat Senioritas: Besaran insentif juga hendaknya dihitung berdasarkan tingkat senioritas karyawan dalam perusahaan tersebut. Urgensi atas kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kualitas hidup juga bisa menjadi tolok ukur perusahaan dalam memberikan insentif.

Keadilan dan Kelayakan: Selain itu, keadilan serta kelayakan karyawan dalam menerima insentif juga harus diperhatikan dengan cermat oleh perusahaan. Pasalnya, jika dilakukan dengan kurang tepat, pemberian insentif malah dapat menjadi bumerang bagi perusahaan dan juga kinerja karyawannya. Masalah keadilan dan kelayakan ini dapat ditekan dengan melakukan evaluasi jabatan dan kinerja sehingga pemberian insentif dapat cair dengan lebih tepat sasaran

Gambaran Pemberian Insentif Yang Dilakukan CV. Upindo Jaya Banjarmasin

Analisis penulis pentingnya dorongan atau insentif yang diberikan kepada karyawan yang dilakukan oleh CV. Upindo Jaya Banjarmasin, saat ini sudah memadai dengan apa yang diharapkan, tetapi masih ada beberapa hal yang dirasa kurang oleh karyawan terutama disebabkan oleh kesibukan dan rutinitas kantor yang padat dan mengakibatkan kegiatan pemberian insentif sedikit terhambat. Memang kadang dalam jangka waktu tertentu kantor bisa mengadakan acara piknik yang mengambil lokasi-lokasi dalam kota maupun luar kota untuk berlibur bersama, yang mana hal ini dilakukan untuk mempererat tali silaturahmi dan rasa kekeluargaan sesama karyawan dan juga pemimpin. Dalam acara ini para karyawan diperkenankan mengajak serta anggota keluarga mereka, dan acara tersebut beralangsur beberapa hari pada saat hari libur, atau pada hari minggu, akan tetapi tidak jarang banyak karyawan yang tidak ikut serta karena kesibukan diluar jam kerja atau karena alasan lain. Pemberian insentif pun sering diberikan kepada beberapa karyawan banyak menghabiskan waktu lembur mereka dan karyawan yang dianggap berprestasi dibidangnya. CV. Upindo Jaya Banjarmasin ini dikarenakan kesibukan pengurus dan pengelola yang berakibat pada terhambatnya kegiatan pemberian insentif.

Hubungan Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan/instansi apabila diketahui adanya target yang tidak tercapai sesuai dengan apa yang telah ditentukan, maka hal ini menunjukkan indikasi menurunnya semangat kerja serta produktivitas dan semangat kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Pencapaian semangat kerja tidak dapat terlepas dari pemenuhan kebutuhan hidup baik fisik maupun rohani karyawan. Pemberian insentif ataupun kompensasi dari perusahaan secara langsung akan mempengaruhi tingkat semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan. Maka insentif merupakan faktor yang paling dominan untuk menunjang semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas maka yang diajukan menurut hasil penelitian kepustakaan dan data lapangan.

Artinya, pelaksanaan kegiatan pemberian insentif kurang berjalan dengan baik, karena mungkin pemimpin tidak punya waktu untuk melakukannya dan berakibat pada menurunnya disiplin dan semangat kerja para karyawan.

Menurut Mutiara S. Penggabean (2014) pada dasarnya pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Maka insentif terdiri dari jenis yaitu sebagai berikut:

1. Insentif individu, Rencana atau program insentif individu ini bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar presentasi tertentu.
2. Insentif kelompok, Insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka memiliki standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas menulis dapat menyimpulkan bahwa jenis-jenis insentif yang dapat dilakukan oleh CV. Upindo Jaya Banjarmasin dalam meningkatkan semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Insentif material
 - 1) Bonus.
 - 2) Komisi.
 - 3) Kompensasi yang ditanggalkan.
2. Insentif non material
 - 1) Jaminan sosial.
 - 2) Pemberian promosi.
 - 3) Pemberian pujian lisan atau tulisan.

Hendaknya pemberian insentif dilakukan oleh CV. Upindo Jaya Banjarmasin dapat dilihat dari beberapa aspek, antar lain:

1. Pembayaran sederhana, sehingga dapat dimengerti dan langsung dihitung karyawan itu sendiri.
2. Penghasilan diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan output.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
4. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi dan rendah sama tidak ada baiknya.
5. Memberikan bonus sesuai dengan apa mereka kerjakan
6. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk lebih giat dalam bekerja.

Demikian analisis yang dapat penulis ajukan, diharapkan perusahaan dapat terus eksis menghadapi pesaing yang cukup ketat serta dapat meningkatkan keuntungan pada masa mendatang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisis di atas, mengenai Analisis Pemberian Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pemberian Insentif yang dikarasa kurang membuat kondisi karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, disamping itu juga adalah faktor minat menjalankan pekerjaan, kemampuan, kemauan yang cenderung dikarenakan kurangnya motivasi/insentif yang diberikan sehingga berdampak hal tersebut berdampak pada penurunan semangat kerja karyawan.

Pemberian insentif sangat berdampak dalam peningkatan semangat kerja karyawan. Alasan seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan karena adanya pemberian motivasi insentif dan kompensasi, jika tidak ada motivasi insentif dan kompensasi tentu seorang karyawan tidak akan mau bekerja atau bahkan meninggalkan perusahaan tersebut. Hal lain juga yang membuatnya bertahan di perusahaan karena tempat kerja yang nyaman sehingga membuat karyawan betah dan rileks ketika bekerja perlunya memperhatikan dan lebih meningkatkan lagi imbalan atau balas jasa kepada pegawai hal ini dimaksudkan agar semangat kerja pegawai

dapat meningkat sehingga kedisiplinan, kerja sama, serta produktifitas kerja pegawai semakin baik.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan tentang Analisis Pemberian Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin di atas, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

Kepada perusahaan diharapkan sebaiknya mengevaluasi kembali mengenai sistem penetapan pemberian insentif yang diberlakukan pada karyawan, misalnya dengan menambah insentif yang akan diberikan kepada karyawan. Dapat memberikan insentif sesuai dengan harapan dan hasil pekerja dari karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satunya dengan pemberian bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat.

Pemberian insentif hendaknya semakin ditingkatkan dari segi material agar karyawan dapat lebih meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas perusahaan juga ikut meningkat. Demi untuk meningkatkan profesionalisme kerja karyawan, maka manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan yang dianggap berprestasi untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan khusus sesuai dengan bidang pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani. (2016). *Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian*. Banjarmasin, Indonesia: Prima Jaya Komputer.
- Arikunto, S. (2009). *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta.: Rineka Cipta.
- Barata, A. (2013). *Barata, Adya Atep. Marketing*. Jakarta, Indonesia: Ghalia.
- Buchari, A. (2017). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Teori Dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imam, G. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Teori Dan Praktik*. Jakarta.
- Komarudin, A. (2016). *Dasar-dasar Manajemen Modal Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kotler, P. (2017). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Kotler, P. (2017). *Manajemen Pemasaran, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Nawawi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rosda Karya.
- Manullang, M. (2011). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marzuki, N. B. (2014). *Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. (2014). Statistik Terapan: UnStatistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Cetakan Ketiga (Revisi)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Onong Uchjana Effendy (2008). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*, Penulis: Penerbit: Rosda.
- Panggabean. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pustaka, B. (2003). *Kamus umum Bahasa Indonesia..* Indonesia: Front Cover. W. J. S. Poerwadarminta, Pusat Bahasa.
- Rambat Lupiyoadi, 2010, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Teori dan Praktek, Jakarta: Salemba Empat.

- Rivai, Veithzal. et. at. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susilo, M. (2004). *Manajemen Personalia*. Jakarta: LP3S.
- Sirait, J. T. (2016). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, jakarta: Bumi aksara.
- Simamora, Henry (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfbeta.
- Sofyan Assauri (2017). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Tjiptono, Fandy. (2013). *Prinsip-prinsip totality service*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Panggabean. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Winardi, 2015, *Manajemen Pemasaran*, Bandung: Alumni.
- William J. Stanton, 2016, *Prinsip Pemasaran*. Jakarta: Airlangga.

Jurnal Penelitian

- Atikah, C., & Saud, U. S. (2015). *Analisis pengaruh kepemimpinan ketua jurusan, motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, (1), 47–64.
- Alfatory Rheza Syahrul dan Ayu Rembulan Sari (2016) *Analisis Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang*. *Jurnal Economica*, 5(1), <https://doi.org/10.22202/economica.2016.v5.i1.901>.
- Anita.(2015). *Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Crude Palm Oil (Kasus Pada Produksi PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar)*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau.
- Haig Malvinas S, (2013), *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Prima Rasa Lestari*, Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan, Bandung.
- Nugraheni, Hariyanti. (2015). *Pengaruh Narsisme dan Job Stressor pada Perilaku Kerja Kontra Produktif dengan Respon Emosional Negatif (Anger) sebagai Mediator (Studi pada Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Solo)*. (Skripsi). Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Nurdiana Puspita Sari. (2016). *Hubungan Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Kalimantan Timur.
- Suryaa, Atmaja. (2014). *Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Fedetal Internasional Finance Pekanbaru*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau. <https://digilibadmin.unismuh.ac.id>
- Saputra, Agus Tunggal, dkk (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen,4, hal 1-8.
- Rina Damayanti, (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada perusahaan Knalpon Diesel Timbul JayaTulungagung*. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, Vol 1, Nomor1, Juni.
- Ritonga, S. A.,& Hasibuan, D. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prudential Life Assurance Rantau Prapat*. *Jurnal Ecobisma Stie Labuhan Batu*, Volume 3 Nomor 2

