



Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Ekspedisi J&T Sampit

Ika Sulistiani¹, Syahrinullah²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

Email : ikaspt400@gmail.com

Email : syahrinullah@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Dalam konteks perusahaan PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) yang beralamat di Jl. MT. Haryono, Kel. Mentawa Baru Hulu, Kec. Mentawa Baru Ketapang, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah, penelitian ini berupaya untuk mengetahui dan menganalisis dampak pemberian insentif kepada kurir (*sprinter*) dan pemberian motivasi kerja. Metodologi kualitatif dan desain penelitian deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Data penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan analisis. Pengelola PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) harus mampu menginspirasi dan memotivasi anggota karyawannya untuk bekerja secara efektif, penuh semangat, dan tuntas jika ingin meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dan motivasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan adanya pemberian insentif dan motivasi dapat mendorong, merangsang dan menggerakkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat secara maksimal dan dapat memberikan kesuksesan terhadap perusahaan.

Kata kunci : Insentif; Motivasi; Produktivitas Kerja

The Influence of Providing Incentives and Work Motivation on Increasing Work Productivity at the J&T Sampit Expedition Company

Abstract

In the context of PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) which is located at Jl. MT. Haryono, Kel. Mentawa Baru Hulu, Kec. Mentawa Baru Ketapang, East Kotawaringin District, Central Kalimantan Province, this study attempts to identify and analyze the impact of giving incentives to couriers (sprinters) and providing work motivation. Qualitative methodologies and descriptive research designs were used in this study. The research data was collected through observation, interviews, literature study, and analysis. Manager of PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) must be able to inspire and motivate its employees to work effectively, enthusiastically and thoroughly if they want to increase work productivity. The results of the study show that the provision of incentives and motivation has a positive influence on employee work productivity, this is evidenced by the provision of incentives and motivation can encourage, stimulate and drive employee enthusiasm and passion so that employee work productivity increases to the maximum and can provide success for the company.

Keywords: Incentives; Motivation; Work Productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan dapat dianggap sebagai sistem yang mengubah masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*). PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) yang bergerak dibidang ekspedisi barang ini

mempekerjakan karyawan sebanyak 85 karyawan, dibagi menjadi beberapa divisi yaitu 1 orang Supervisor, 2 orang Koordinator, 3 orang Admin Pengiriman Barang (DP), 1 orang Admin Pengambilan Barang (DC), 32 orang Admin Gudang, dan 45 orang Kurir (*sprinter*). Berdasarkan informasi yang peneliti dapat dilapangan, Admin Gudang dibagi menjadi tiga shift yaitu pagi, sore dan malam dengan pembagian 8 orang per-shift. Sedangkan pembagian pada posisi kurir (*sprinter*) dibagi menjadi 2 wilayah yaitu 22 orang kurir (*sprinter*) area Baamang dan 23 orang kurir (*sprinter*) area Ketapang. Hal tersebut merupakan upaya yang dilakukan perusahaan agar paket dapat diantar dengan cepat dan tepat ke tangan konsumen. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu memberikan dorongan motivasi agar karyawan yang posisi utamanya kurir (*sprinter*) bisa bekerja dengan hasil yang maksimal sesuai dengan harapan tujuan perusahaan. Namun perusahaan PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) saat ini sedang menghadapi masalah yaitu kurang maksimalnya produktivitas kerja karyawan dikarenakan pemberian insentif yang kurang optimal. Rasa terima kasih kepada karyawan diungkapkan oleh perusahaan dengan memberikan mereka insentif. Pendapatan tambahan dalam bentuk uang tunai, produk, atau barang lainnya diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai kompensasi atas kinerja di luar parameter gaji tetap.

Menurut artikel yang dikemukakan oleh Sri Larasati (2018), Insentif diberikan untuk menginspirasi karyawan agar produktivitas mereka tinggi, sifatnya bervariasi, atau sesekali. Karyawan harus diharapkan produktif agar dapat menciptakan hasil kerja yang maksimal selama bekerja. Salah satu faktor krusial yang harus diperhatikan perusahaan adalah produktivitas kerjanya. Perusahaan akan terus berupaya untuk meningkatkan *output* karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasibuan (2018) memaparkan bahwa, produktivitas didefinisikan sebagai rasio *input* terhadap *output*. Pertumbuhan produktivitas akan mendorong efisiensi, termasuk efisiensi waktu, tenaga kerja, dan metode kerja, serta tingkat keterampilan tenaga kerja. Agar *output* dan *input* yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, maka sangat penting adanya motivasi untuk membangkitkan gairah dan semangat kerja para karyawan.

Motivasi atau dorongan karyawan inilah yang memungkinkan mereka bekerja dengan sebaik-baiknya. Jenis dorongan yang tepat akan menumbuhkan kegembiraan, semangat, dan keinginan untuk bekerja. Sebaliknya, seseorang dengan dorongan kerja yang buruk cenderung bekerja dengan sesuka hatinya sendiri, dengan sedikit perhatian komersial untuk memaksimalkan hasil. Seperti yang dikemukakan oleh Andika (2019), salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku adalah motivasi yang disebut juga sebagai penggerak, keinginan, pendukung, atau kebutuhan. Kebutuhan dapat menggairahkan dan memotivasi seseorang untuk mengendalikan dan memuaskan dorongan mereka sendiri sehingga mereka dapat bertindak dengan cara yang akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Dari beberapa latar belakang masalah tersebut diatas, beberapa teori yang dikemukakan para ahli dan beberapa penelitian tentang pengaruh insentif dan motivasi kerja,

Penelitian Putri Bela dan Haryani (2019) menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian selanjutnya oleh Muhammad Rizal Nur Irawan (2018) mengungkapkan bahwa insentif memang meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Ini menunjukkan bagaimana menawarkan insentif kepada pekerja dapat berdampak pada tingkat produksi mereka. Oleh karena itu, pemberian insentif pada PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) kepada karyawan khususnya kurir (*sprinter*) diharapkan mampu untuk meningkatkan *output*. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Ishaya (2017), yang menyebutkan bahwa motivasi karyawan yang kuat menyebabkan peningkatan produktivitas kerja. Karyawan yang termotivasi sangat antusias dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Rumusan Masalah

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan ekspedisi J&T Ekspres Sampit
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan ekspedisi J&T Ekspres Sampit

3. Apakah pemberian insentif dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan ekspedisi J&T Ekspres Sampit

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan ekspedisi J&T Ekspres Sampit
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan ekspedisi J&T Ekspres Sampit
3. Mengetahui dan menganalisis pemberian insentif dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan ekspedisi J&T Ekspres Sampit

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan kumpulan temuan yang berguna untuk pembuatan program, informasi yang dianggap penting untuk dimiliki, dan untuk membuktikan landasan teori yang telah dirangkai dalam kajian ilmiah. Dalam teorinya, Sugiyono (2018) mengklaim bahwa keunggulan penelitian adalah solusi dari tujuan penelitian yang disajikan dalam temuan penelitian, untuk mempelajari bagaimana memahami, mengatasi, dan meramalkan masalah yang telah dibuat dalam topik penelitian.

1. Secara Teoritis
Berteori tentang produktivitas kerja karyawan penting untuk kemajuan penelitian, terutama dalam kaitannya dengan dampak motivasi dan pemberian insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diantisipasi untuk memberikan kontribusi kepada PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) tentang bagaimana meningkatkan produktivitas kerja khususnya dari aspek insentif dan motivasi.
 - b. Bagi Karyawan
Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan keterampilan serta semangat agar lebih produktivitas dalam melaksanakan tujuan perusahaan.
 - c. Bagi Peneliti
Berharap penelitian ini dapat menambah dan meningkatkan pengetahuan, khususnya dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian insentif dan motivasi.

METODE PENELITIAN

Peneliti berperan sebagai instrumen kunci dan mendeskripsikan suatu keadaan secara objektif atau berdasarkan fakta yang terlihat dalam penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang menurut Sugiyono (2018) merupakan metode penelitian berlandaskan filosofi *postpositivisme* yang sering digunakan untuk meneliti kondisi alamiah.

Meskipun Spradley (2010) merujuk pada situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen yaitu tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis, namun istilah populasi tidak digunakan dalam penelitian kualitatif. Penelitian dilakukan di PT. Surya Jaya Cargo atau dikenal juga dengan J&T Ekspres Sampit yang terletak di Jalan MT. Haryono, Kelurahan Mentawa Baru Hulu, Kecamatan Mentawa Baru Ketapang, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah. Sebanyak 85 karyawan di PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) menjadi subjek penelitian. Namun 45 orang divisi kurir (*sprinter*) yang mendominasi dianalisis. Penulis memilih obyek tersebut karena ingin memahami bagaimana pemberian insentif dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja di PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit).

Sumber data primer digunakan dalam penelitian ini, dan metode pengumpulan data meliputi wawancara, studi kepustakaan, observasi, dan penelitian berbasis analisis. Data primer menurut Sugiyono (2018) adalah jenis data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Data dikumpulkan oleh peneliti baik di lokasi tempat penelitian dilakukan maupun langsung dari sumber primer. Deskripsi, gambaran, atau lukisan yang metodis, faktual, dan akurat tentang ciri-ciri, detail, dan hubungan antara fenomena yang diselidiki adalah tujuan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan data deskriptif dari sumber yang dapat diamati, seperti bahasa tertulis atau lisan, sebagai pendekatan penelitian. Penjelasan dan analisis tentang kejadian, peristiwa, dinamika sosial, sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok dilakukan dengan menggunakan teknik kualitatif ini. Oleh karena itu, pembentukan hipotesis dasar merupakan langkah awal dalam proses penelitian dengan menggunakan teknik kualitatif. Kemudian dihubungkan dengan prinsip panduan dan hipotesis terkait penelitian, data yang dikumpulkan melalui observasi kemudian diterjemahkan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan ekspedisi J&T Ekspres Sampit

Menurut hasil wawancara, ada kebijakan dari perusahaan PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) yaitu menargetkan keluaran (*output*) bagi kurir (*sprinter*) 1.700 paket perbulan, agar hal tersebut dapat memaksimalkan persentase perusahaan. Apabila *output* tersebut terbilang maksimal maka masukan (*input*) yang dihasilkan kurir pun bagus. Dalam artian, apabila kurir (*sprinter*) dapat mencapai target maka persentase insentif yang didapatkan kurir (*sprinter*) pun tinggi.

Hipotesis yang dikemukakan oleh Hariandja (2012) berpendapat bahwa insentif adalah jenis pembayaran langsung berbasis kinerja yang dipandang sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan sebagai hasil dari produktivitas atau penghematan biaya yang lebih tinggi. Sudah menjadi rahasia umum bahwa semakin besar insentif, tergantung pada seberapa banyak hasil produktivitas yang telah dicapai atau seberapa baik kinerja seseorang, dan ini dilakukan untuk meningkatkan moral karyawan di dalam perusahaan. Namun terkadang, khususnya di PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit), insentif yang ditawarkan tidak sesuai harapan karyawan.

Sarwoto (2018) memaparkan, insentif adalah bentuk motivasi yang dapat dibatasi pada stimulan atau insentif yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan keinginan mereka untuk berbuat baik bagi perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk memotivasi seseorang agar bekerja lebih efektif dan produktif dengan cara memberikan stimulus atau motivasi dari perusahaan berdasarkan produktivitas karyawan.

1. Tujuan Insentif

Menurut Sinambela, Lijan Poltak (2018), perusahaan menggunakan insentif sebagai sarana untuk mencoba memenuhi tuntutan karyawannya. Jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi keinginan karyawannya, baik kebutuhan material maupun non material, mereka akan bekerja lebih giat dan gembira sesuai dengan harapan perusahaan.

Pemberian insentif bertujuan untuk memenuhi berbagai pemangku kepentingan, salah satunya sebagai berikut :

a. Untuk Perusahaan

1. Menjaga tim yang kompeten dan terampil untuk memastikan loyalitas karyawan yang kuat.
2. Meningkatkan moralitas karyawan yang terlihat dari absensi dan perputaran tenaga kerja yang menurun.

3. Meningkatnya produktivitas perusahaan, menghasilkan *output* manufaktur yang lebih baik per satuan waktu dan lebih banyak pendapatan.
- b. Untuk Karyawan
 1. Menaikkan taraf hidup karyawan dengan mendapatkan kompensasi di luar gaji pokok mereka.
 2. Meningkatkan moralitas karyawan untuk memotivasi mereka memberikan pekerjaan yang lebih baik.
2. Jenis-jenis Insentif

Setiap perusahaan memiliki caranya masing-masing dalam memberikan insentif, seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) memberikan insentif apabila telah mencapai target pengantaran diatas 1.700 paket. Lain hal dari pada itu, berikut ini 3 jenis insentif, yaitu :

 1. Insentif Finansial

Merupakan imbalan finansial yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk transfer atau uang tunai. Uang bonus ini diterima karyawan diluar gaji pokok yang didapat.
 2. Insentif Non-Finansial

Merupakan insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan yang tidak menyertakan uang tunai, seringkali dalam bentuk fasilitas seperti kendaraan, pelatihan, asuransi kesehatan, dana pensiun, dan sejenisnya.
 3. Insentif Sosial

Merupakan insentif yang terjalin antara hubungan rekan kerja, termasuk pemimpin, karyawan, dan klien bisnis yang memiliki motivasi.
3. Manfaat Insentif
 1. Bagi karyawan
 - a. Mempunyai pendapatan selain dari gaji

Menjadi pemasukan yang digunakan karyawan untuk keperluannya yang lain.
 - b. Motivasi kerja meningkat

Pengaruh pemberian insentif terhadap karyawan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi lebih maksimal dalam bekerja karena memiliki etos kerja yang tinggi.
 - c. Memiliki rasa dihargai

Melalui tunjangan insentif, kerja keras karyawan merasa lebih dihargai. Karena insentif merupakan tanda terima kasih perusahaan atas produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan.
 2. Bagi Perusahaan
 - a. Produktivitas kerja semakin baik.

Insentif merupakan dorongan motivasi perusahaan terhadap karyawan, dengan harapan pemberian insentif ini dapat menjadi dorongan produktivitas kerja karyawan agar semakin baik, sehingga perusahaan pun akan diberikan dampak kemajuan yang lebih baik.
 - b. Karyawan merasa lebih menjadi bagian dari perusahaan secara keseluruhan.

Melalui insentif, perusahaan dapat menunjukkan penghargaan atas kerja keras karyawannya, menunjukkan rasa kepemilikan yang lebih kuat di pihak pemberi kerja. Karena perusahaan tidak mengamanatkan pekerjaan, serta ada hubungan yang kooperatif dan saling menghormati antara karyawan dan perusahaan.

4. Perhitungan Insentif

PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) memiliki target paket sebanyak 1.700, ketika target paket yang dicapai salah satu kurir (*sprinter*) sebanyak 2.500 paket dalam satu bulan, artinya kurir (*sprinter*) tersebut mampu bekerja secara maksimal melebihi target perusahaan. Sehingga perusahaan memberikan insentif berdasarkan proporsionalnya sebagai berikut :

PERHITUNGAN INSENTIF KURIR (<i>SPRINTER</i>)			
Target Standar Per-bulan	Jumlah Pencapaian	Tarif Insentif Per-paket	Tarif Insentif Per-paket X Jumlah Pencapaian
1.700	2.500	Rp 800,-	Rp 800 X 2.500
JUMLAH INSENTIF YANG DITERIMA KURIR (<i>SPRINTER</i>)			Rp 2.000.000,-

Berdasarkan perhitungan data pada tabel diatas, maka besaran insentif yang diterima salah satu kurir tersebut sebanyak Rp 2.000.000,- diluar gaji yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan ekspedisi J&T Ekspres Sampit

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) tidak jarang melaksanakan giat *breafing* yang dilakukan setiap sesudah tutup buku dalam rangka memberikan motivasi terhadap karyawan terutama kepada kurir (*sprinter*) dan admin gudang agar lebih memperhatikan kedisiplinan, SOP *delivery*, SOP kantor dan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, para karyawan beserta atasan saling tukar menukar pikiran dan mencari jalan keluar agar tujuan yang hendak dicapai perusahaan bisa berjalan dengan baik.

Seorang pemimpin harus meningkatkan motivasi para karyawannya sebanyak mungkin untuk meningkatkan semangat dan moral tim. Membangun hubungan antar personil sangat diperlukan di dalam perusahaan. Kontribusi tenaga kerja untuk kelangsungan hidup perusahaan juga harus diakui oleh para eksekutif perusahaan. Manajemen PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) telah memberikan motivasi kepada karyawan, dan harus terus berlanjut tanpa gangguan. Karena jika komunikasi antara atasan dan karyawan terganggu, tidak akan ada konsistensi penyelesaian tugas. Selain itu, berikut ini beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pengelola PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit), antara lain :

1. Pemberian penghargaan (*reward*) kepada karyawan produktif.
2. Pemberian intensif dan tunjangan.
3. Menyediakan atau memperbaiki fasilitas.
4. Perlunya pendekatan antara atasan dan bawahan.

Bentuk motivasi tersebut mengacu pada apa yang diinginkan karyawan, seperti gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, arahan dan perintah yang masuk akal, organisasi, dan tempat kerja, serta antara lain dengan mencari insentif yang proporsional atau progresif, yang sejalan dengan jenjang karir. Karena perusahaan menginginkan tujuan tercapai, maka motivasi kerja harus dijaga.

1. Tujuan Motivasi Kerja

Menggerakkan atau mengilhami seseorang dengan sengaja dan aktif membangkitkan keinginan dan kemampuan untuk mencapai sesuatu agar memperoleh hasil dan mencapai tujuan yang dimaksud adalah tujuan umum dari motivasi.

Hasibuan (2018), mencantumkan berbagai tujuan yang memotivasi, termasuk :

- a) Mempromosikan semangat dan moral karyawan.
- b) Meningkatkan keputusan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan output tenaga kerja.
- d) Pertahankan stabilitas dan loyalitas karyawan.
- e) Tingkatkan ketertiban dan kurangi absensi karyawan.
- f) Meningkatkan kesadaran karyawan akan kewajiban terkait tugas mereka.
- g) Membina hubungan yang positif dan tempat kerja yang produktif.
- h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i) Menyederhanakan proses perekrutan karyawan baru.
- j) Meningkatkan kinerja pekerja

2. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat utama dari motivasi adalah menanamkan semangat untuk bekerja, yang dapat meningkatkan hasil untuk perusahaan. Bekerja dengan individu yang termotivasi, termasuk kemampuan untuk melakukan tugas dengan benar.

Seperti yang dikemukakan oleh Fristia, M. A. & Sunuharyo, B. S. (2019), motivasi kerja akan memungkinkan penyelesaian tugas yang cepat dan akurat. Selain itu, para karyawan akan menyukai pekerjaan mereka karena dilakukan dengan produktif dan hal itu menjadikan produktivitas kerja meningkat. Keinginan atau energi karyawan untuk berbuat lebih baik dalam bekerja akan didorong oleh motivasi, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Berikut ini manfaat motivasi, antara lain :

- a. Terhadap karyawan
 1. Menumbuhkan dorongan yang lebih kuat untuk belajar dan maju, khususnya dalam hal pilihan dan keahlian profesional.
 2. Kebutuhan akan pujian dan pengakuan adalah pendorong motivasi lainnya, dengan para pekerja berharap atasan akan mengakui usaha keras mereka.
 3. Ingin menjadi bagian dari tim yang mengembangkan inovasi di perusahaan, sehingga konsumen dapat merasakan manfaatnya.
 4. Kebutuhan akan uang. Hampir setiap orang berusaha mandiri secara finansial dan menerima tunjangan tambahan seperti tunjangan, gaji, dan sebagainya.
 5. Menurut sebuah penelitian, orang yang puas dan terinspirasi dalam bekerja akan lebih produktif.
- b. Terhadap Perusahaan
 1. Berkurangnya absensi sebagai akibat dari berkurangnya jumlah hari sakit atau absensi karyawan lainnya.
 2. Menumbuhkan interaksi positif antara atasan dan karyawan. Karyawan lebih cenderung menerima perubahan dalam situasi ini tanpa perlawanan.
 3. Mengurangi tingkat retensi dengan mengurangi jumlah pekerja yang meninggalkan perusahaan daripada mencari pekerjaan di tempat lain.
 4. Meningkatkan standar barang dan jasa. Karyawan dengan dorongan kerja tinggi biasanya bekerja secara efisien dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.

3. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Secara garis besar, berikut ini 2 jenis motivasi kerja, antara lain :

1. Motivasi Intrinsik
Motivasi intrinsik mengacu pada dorongan untuk bertindak atas kehendak sendiri tanpa insentif eksternal yang jelas, seperti menerima hadiah atau bonus. Karena kita tidak memerlukan inspirasi atau dorongan dari luar, memiliki dan mempertahankan motivasi

internal semacam ini sangatlah luar biasa. Jenis dorongan ini juga bertahan lebih lama karena berasal dari kepercayaan diri.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu semacam motivasi yang menggambarkan perilaku oleh insentif luar seperti uang, penghargaan, pujian, nilai, ketenaran, dan sebagainya. Berbeda dengan dorongan intrinsik, yang berasal dari keyakinan sendiri, motivasi ekstrinsik berasal dari sumber selain individu. Motivasi ekstrinsik mungkin menguntungkan dalam beberapa keadaan, tetapi seiring waktu dapat mengakibatkan kelelahan atau penurunan efektivitas.

Dari 2 jenis motivasi di atas, ada empat jenis motivasi yang sering terjadi di tempat kerja, antara lain :

a) Motivasi Kompetensi

Jenis motivasi untuk kompetensi ini berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk merasa mampu atau kompeten. Karyawan dengan keinginan ini biasanya mengikuti kursus online, menerima pelatihan, dan melanjutkan pendidikan tinggi untuk meningkatkan keterampilan mereka. Banyak perusahaan sering membantu karyawan mereka dalam mengembangkan keterampilan, menawarkan tunjangan pendidikan, dan melakukan pelatihan kerja.

b) Motivasi Prestasi

Seringkali mencakup keinginan untuk diakui atas suatu prestasi. Karena sumber insentif dalam bentuk model motivasi ini berasal dari orang lain ketika suatu tugas dapat berhasil dan diakui, itu termasuk dalam kategori motivasi ekstrinsik. Bentuk motivasi ini konstruktif karena dapat menginspirasi orang untuk mencapai tujuan profesional mereka.

Berikut ini adalah beberapa contoh motivasi berprestasi di tempat kerja, yaitu :

1. Pengakuan publik atas pekerja luar biasa.
2. Karyawan mempunyai program *employee of the month*.
3. Hadiah untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

c) Motivasi Afiliasi

Kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok individu atau organisasi tertentu mendefinisikan motivasi afiliasi. Motivasi ekstrinsik termasuk motivasi semacam ini juga. Orang-orang dengan motivasi afiliasi ini biasanya memperoleh keuntungan ketika mereka dapat berkontribusi pada tim atau ketika mereka dipandang sebagai anggota tim yang penting. Orang dengan dorongan koneksi ini akan menjadi komunikator yang sangat baik dengan orang lain, mampu berkolaborasi dengan kelompok dan klien, dan negosiator yang terampil.

d) Motivasi Insentif

Ketika kita dapat melakukan pekerjaan di atas standar biasa, motivasi semacam ini memotivasi untuk menerima keuntungan berupa remunerasi. Karyawan termotivasi oleh insentif untuk bekerja keras agar mendapatkan bonus atau penghargaan. Bentuk insentif ekstrinsik termasuk ke dalam motivasi satu ini. Di tempat kerja, manajer sering memberikan dorongan seperti ini agar karyawan lebih berorientasi pada tujuan.

Dengan demikian, pemberian motivasi kerja pada diri seorang karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, kemauan dan ketulusan untuk bekerja. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja, maka hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja.

3. Pemberian insentif dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan ekspedisi J&T Ekspres Sampit

Menurut teori Wibowo (2017), perencanaan produksi dan *input* yang diperlukan berkorelasi dengan produktivitas kerja. Dengan menaikkan rasio produktivitas dan menghasilkan banyak barang dengan sumber daya yang tersedia, produktivitas dapat ditingkatkan. Meskipun peningkatan produktivitas di tempat kerja memiliki komponen teknologi tertentu, hal itu juga dapat dianggap sebagai masalah perilaku. Sangat penting memiliki kesadaran menyeluruh tentang kriteria keberhasilan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Edy Sutrisno (2019), ada beberapa elemen yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan, antara lain :

- 1) Pelatihan
Memberikan karyawan pengetahuan dan pelatihan yang mereka butuhkan untuk menangani produktivitas kerja dengan benar. Oleh karena itu, pelatihan kerja diperlukan, baik sebagai pelengkap maupun sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
- 2) Kemampuan mental dan fisik karyawan
Karena kesehatan fisik dan mental karyawan berkaitan erat dengan tingkat produktivitas kerjanya, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang besar terhadap kesehatan mental dan fisik tenaga kerjanya.
- 3) Dinamika antara pemimpin dan pengikut
Operasi harian akan dipengaruhi oleh hubungan antara atasan dan bawahan. Bagaimana bawahan dilihat oleh atasan, dan seberapa banyak mereka berpartisipasi dalam penetapan tujuan.

Keterkaitan antara *input*, yang mencakup tenaga kerja, material, uang, serta *output*, yang mengacu pada barang atau jasa, adalah definisi produktivitas yang luas. Tenaga kerja seringkali menjadi kendala pada *input*, sedangkan atribut fisik, bentuk, dan nilai digunakan untuk mengukur hasil. Produktivitas didefinisikan sebagai hasil akhir dari penilaian kinerja dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia, hal itu dijabarkan oleh Schermerhorn dalam Busro (2018).

Memanfaatkan sumber daya manusia, atau orang-orang yang memberikan energi, kemampuan, inovasi, dan kegembiraan bagi perusahaan tersebut memainkan peran penting dalam tugas operasionalnya, serta menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Seperti telah dikemukakan sebelumnya, salah satu strategi yang digunakan oleh dunia usaha untuk mendorong sumber daya manusia bekerja secara optimal adalah pemberian insentif yang diimbangi dengan motivasi. Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar berdampak positif terhadap pencapaian tugas dan tujuan perusahaan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dan kelangsungan usaha.

1. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Afandi, 2018) mengklaim bahwa elemen-elemen berikut mempengaruhi efisiensi tempat kerja, khususnya :

- a. Sikap dalam bekerja.
- b. Tingkat keahlian.
- c. Dinamika antara manajemen puncak perusahaan dan karyawan.
- d. Mengelola produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja.
- f. Usaha bisnis.

Sedangkan Hartatik (2019) menyatakan bahwa berikut ini merupakan faktor yang mempengaruhi variabel produktivitas kerja, antara lain :

- a. Pekerjaan yang menarik.
- b. Membayar upah dengan baik.
- c. Keamanan dan perlindungan tempat kerja.
- d. Lingkungan dan etos kerja.
- e. Fasilitas fungsional.
- f. Pengembangan diri dan promosi seiring dengan pertumbuhan perusahaan.
- g. Simpati tentang masalah pribadi.
- h. Kesetiaan kepemimpinan kepada tenaga kerja.
- i. Etos kerja dan disiplin.
- j. Mereka dapat melihat dan merasakan kegiatan dengan jelas.

2. Manfaat Produktivitas Kerja

Berikut ini merupakan manfaat produktivitas kerja menurut Puncto Wicaksono (2021), antara lain yaitu :

- a. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Kerja
Produktivitas kerja akan mendorong perusahaan maupun individu untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia, seperti tenaga kerja, waktu, modal, maupun bahan baku, sehingga dapat meningkatkan efisiensi operasional.
- b. Meningkatkan Kualitas Hasil Kerja
Pemanfaatan teknologi, mengatur ulang proses dan alur kerja, bahkan meningkatkan efisiensi dalam bekerja, dapat meningkatkan kualitas produk, jasa, maupun layanan bisnis. Ketika kualitas produk menjadi lebih baik, maka dampaknya akan meningkatkan penjualan, ada lebih banyak pelanggan yang puas, dan akhirnya reputasi usaha juga semakin baik.
- c. Meningkatkan Daya Saing
Perusahaan atau individu yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi jelas akan lebih mampu bersaing. Sebab, hasil kerjanya lebih cepat dan lebih baik dengan harga yang kompetitif dibandingkan kompetitor.
- d. Meningkatkan Keuntungan
Ketika produktivitas meningkat dan volume pekerjaan yang bisa diselesaikan juga tambah banyak, maka dapat meningkatkan margin keuntungan.
- e. Meningkatkan Motivasi dan Kesejahteraan Karyawan
Ketika karyawan mendapatkan jaminan kesejahteraan, mereka akan termotivasi bekerja lebih baik dan produktif karena merasa dihargai. Karyawan yang produktif sudah tentu akan membuat produktivitas kerja di perusahaan juga mengalami peningkatan.
- f. Meningkatkan Pertumbuhan Organisasi
Dengan meningkatkan produktivitas kerja, organisasi dapat tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Bahkan dapat menciptakan lapangan kerja baru dan memberikan kontribusi positif terhadap ekonomi dan masyarakat.
- g. Mempercepat Pencapaian Tujuan dan Target yang Ditetapkan
Produktivitas kerja menuntut cara kerja yang efektif sehingga sumber daya, waktu, tenaga, bahkan modal bisa dioptimalkan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

3. Hubungan Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Memberikan stimulasi kepada karyawan dalam bentuk insentif yang sesuai adalah salah satu cara untuk menghentikan penurunan produktivitas. Dengan melakukan ini, pekerja akan terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, yang mana akan menguntungkan perusahaan. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa pemberian insentif, bertujuan untuk mendongkrak semangat kerja karyawan di dalam perusahaan. Semakin besar pemberian insentif, maka semakin rajin karyawan tersebut dalam memaksimalkan hasil produktivitas yang

ingin dicapai perusahaan. Namun terkadang, insentif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus mampu meningkatkan standar sumber daya manusianya. Adanya peningkatan insentif diharapkan agar karyawan dapat memberikan umpan balik yang baik kepada perusahaan, karena insentif sendiri dapat meningkatkan kualitas atau keterampilan personil tersebut.

Dengan melihat fakta bahwa seorang karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat jika diberikan insentif, maka dari data di atas dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi memiliki hubungan yang positif. Oleh karena itu, memberikan insentif dan memotivasi karyawan secara bersama-sama dapat membantu peningkatan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

1. Pemberian insentif berdampak positif bagi PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit), hal tersebut dibuktikan dengan adanya pemberian insentif berupa bonus dan tunjangan di luar gaji pokok untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras, menunjukkan prestasi yang lebih besar, dan memenuhi tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan analisa yang dikumpul oleh peneliti, pemberian motivasi memberikan pengaruh positif terhadap karyawan PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) hal tersebut dapat dilihat dengan adanya dorongan semangat dari pengelola perusahaan agar karyawan semakin termotivasi untuk mencapai target, karena hal tersebut menjadikan insentif yang didapat karyawan juga semakin tinggi. Hal tersebut berdampak positif pula pada perusahaan PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) untuk dapat mencapai tujuan kerja yang lebih efektif.
3. Hubungan insentif dan motivasi bersama-sama memiliki pengaruh positif. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa ketika pemberian insentif yang sesuai bersamaan dengan dorongan motivasi, produktivitas kerja di PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) akan maksimal.

SARAN

1. Disarankan agar PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) lebih memperhatikan *reward* salah satunya yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan, karena hal itu berguna untuk mendorong kinerja karyawan agar menciptakan produktivitas kerja yang lebih bagus lagi.
2. Disarankan kepada PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) agar secara rutin memberikan dorongan motivasi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan hal tersebut juga membuat karyawan merasa lebih diperhatikan oleh atasannya, guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Demi mencapai tujuan perusahaan, PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) disarankan agar atasan dan karyawan tidak putus komunikasi, dalam arti motivasi hendaknya terus ditingkatkan agar tercipta lingkungan yang mampu mendorong dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, PT. Surya Jaya Cargo (J&T Ekspres Sampit) dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan menggabungkan insentif dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

- Fristia, M. A., & Sunuharyo, B. S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(1), 225-232–232.
- Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2019. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ishaya, S. R. (2017). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94- 107.
- Muhammad Rizal Nur Irawan, 2018, *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo*.
- Putri Bela Nirwana dan Haryani. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Indo Jaya Makmur. Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 26, No. 46.
- Ryza, Prayogo. (2017). *Tiga Metode Pengukuran Produktivitas Karyawan*.
- Sarwoto, (2018), *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia, Jakarta Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Spradley. (2010). *Teknik Analisis Data Model Spradley*.
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, Punto. (2021). *Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Accessed on March 10, 2021.