



## PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CONTINENTAL TYRE INDONESIA

Rhoma Iskandar, Elysabet

Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen [pakros123@gmail.com](mailto:pakros123@gmail.com), Universitas Panca Sakti Bekasi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen [elovlya@yahoo.com](mailto:elovlya@yahoo.com), Universitas Panca Sakti Bekasi

### Abstrak

Pemberian insentif terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Continental Tyre Indonesia (PT.CTI) dapat di ketahui bahwa : Pemberian insentif kepada karyawan di berikan setiap 6 bulan sekali, besarnya pun tergantung pada prestasi kerja telah di capai oleh karyawan yang bersangkutan. Dari data perkembangan absensi karyawan dan perputaran karyawan (LTO) selama 4 tahun terlihat adanya penurunan. Hal tersebut mencerminkan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan yang tercipta lewat pemberian insentif dan kesejahteraan. Di lihat dari analisa perkembangan perusahaan terdapat peningkatan produktivitas kerja karyawan dari tahun ke tahun. Produktivitas kerja tahun 2016 s.d 2019. Dari hasil analisa korelasi antara biaya insentif terhadap hasil usaha di peroleh nilai  $r = 0,2833$ , ini terlihat bahwa kenaikan signifikan produktivitas. Hasil perhitungan koefisien 1 koefisien penentu menghasilkan  $k_p = 0,28$ . Hal ini berarti sumbangan untuk peningkatan produktivitas adalah 38%. Pemberian insentif karyawan di PT. CTI, di dapat meningkatkan produktivitas karyawan sendirinya bila insentif baik maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci : insentif, produktivitas, LTO

### Abstract

*Providing incentives to increase employee productivity at PT. Continental Tire Indonesia can be seen that: Incentives are given to employees every 6 months, the amount depends on the work performance that has been achieved by the employee concerned. From the data on the development of employee absenteeism and employee turnover (LTO) for 4 years, it can be seen that there is a decline. This reflects the reciprocal relationship between employees and the company that is created through the provision of incentives and welfare. Judging from the analysis of the company's development, there is an increase in employee work productivity from year to year. Work productivity from 2016 to 2019. From the results of the correlation analysis between incentive costs and business results obtained from the  $r$ -value of 0.2833, it can be seen that productivity increases. The results of the calculation of the coefficient of 1 determinant yield  $k_p = 0.28$ . This means that the contribution of cash to increase in productivity is 38%. Provision of intensive employees at PT. CTI, can increase employee productivity itself, if intensive is good, it will increase employee productivity.*

*Key words : incentives, productivity, LTO*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada era saat ini dimana era globalisasi menuntut setiap negara untuk bersaing saling berkompetisi agar dapat menjadikan negara tersebut sebagai negara penentu setiap bidang, seperti bidang sosial, budaya, politik, ekonomi dan lain sebagainya.

Negara pun bergantung kepada sumber daya manusianya, yang dituntut agar lebih maju dalam semua bidang, sumber daya manusia sebagai pelaku dalam berbagai faktor bidang tersebut dapat menentukan suatu kemajuan teknologi dan faktor lainnya. Oleh karenanya maka manajemen sumberdaya manusia begitu diperlukan dalam sebuah perusahaan atau sebuah organisasi/perusahaan sebagai tolak-ukur tercapainya suatu kemajuan dalam perusahaan, baik itu dikalangan perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta.

Didalam suatu perusahaan maupun organisasi terdapat jabatan yang melibatkan atasan dan bawahan, untuk meraih suatu kesuksesan di sebuah perusahaan atau organisasi haruslah tercipta suatu harmonisasi yang kuat dan kerjasama yang baik, yang terjalin antara bawahan dan atasan, selain itu harus adanya motivasi kerja serta diberikannya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kari mereka ke level yang lebih tinggi, juga sebuah memiliki sifat kepemimpinan yang baik sehingga dengan hal tersebut dapat menghasilkan kinerja yang bagus dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang tentu saja akan memiliki dampak positif bagi kemajuan perusahaan, karena pentingnya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dapat dimanfaatkan untuk mengetahui efektifitas kerja dari suatu perusahaan agar dapat tercapai.

Motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaatnya bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi dan kesempatan pengembangan karir akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan lebih produktif, dan bisa juga untuk menekan biaya melalui perbaikan sikap dengan adanya motivasi dan pengembangan karir. Dengan adanya motivasi ini maka dapat dilihat kinerja kerja karyawan pengaruhnya dari produktivitas mereka, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya atas dasar ingin meraih prestasi kerja demi kemajuan sebuah perusahaan dan juga bisa memperoleh jabatan yang lebih tinggi di perusahaannya.

Motivasi kerja juga bisa juga sebagai proses menggambarkan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan (2016), bisa juga sebagai dorongan untuk karyawan agar mereka mau melakukan, sesuatu yang telah di tetapkan (Samsudin 2019).

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas, salah satu aktifitas itu di wujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja, bekerja berarti melaksanakan suatu tugas yg di akhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan, jadi dari semua definisi tentang motivasi kerja di atas bisa di tarik kesimpulan bahwa yang memotivasi kerja adalah, dorongan yang ada dalam diri yang berasal dari luar dan dalam dirinya untuk melakukan suatu jenis pekerjaan yang bertujuan, untuk memperoleh hasil kerja, menggunakan segala kemampuan untuk mencapai kepuasan yang memenuhi keinginannya.

Motivasi secara umum dapat dijelaskan sebagai suatu kebutuhan yang mendorong perbuatan, jadi motivasi kerja ialah suatu tindakan yang dapat memicu semangat kerja sehingga tercapai prestasi dan kepuasan kerja, dan bisa menumbulkan kepuasan juga kepada pihak dari organisasi dan perusahaan,

Diperlukannya usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme kerja dari karyawan maka diperlukan pelatihan dan pembinaan yang diharapkan di kemudian hari dapat mengembangkan karir dari karyawan tersebut. Pengembangan karir karyawan diperlukan karena seorang pegawai atau karyawan kerja.bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang telah didapatkan, akan tetapi mengharapkan juga adanya perbaikan, adanya perkembangan dan adanya peluang yang diberikan kepada nya untuk menuju tingkat yang lebih baik, oleh karena itu semakin baik perkembangan karir di suatu perusahaan dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin baik(Watimena, 2007) Atas dasar ini maka penulis mengambil judul "Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT CTI"

## KAJIAN PUSTAKA

### Sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan untuk memasok suatu prosedur yang berkelanjutan bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang –orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

### Fungsi manajemen sumber daya manusia

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab terhadap aktivitas perusahaan yang bervariasi dengan melaksanakan fungsi-fungsinya menurut (Cherrington & J, 1995, p. 11).

---

*Received Agustus 30, 2021; Revised September 2, 2021; Accepted September 22, 2021*

**Pengertian insentif**

Salah satu fungsi operasional dan manajemen sumberdaya manusia adalah integrasi. Fungsi ini adalah salah satu tahap yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia, maka baik dari pimpinan maupun pegawai diberi dorongan untuk menciptakan kegiatan dan peningkatan produktivitas.

**Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas mengacu pada kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, dan kerja mengacu pada aktivitas melakukan sesuatu untuk mencari nafkah dan mencari nafkah. (Poerwadinata 1984:70). Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih besar dari ukuran umum. (The Liang Gie, 1981 : 3).

**Faktor pengaruh yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Menurut (Ravianto, 1995), "Faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan formal dan nonformal akan mendorong karyawan untuk mengambil tindakan
2. Keterampilan kerja dan penggunaan fasilitas yang lebih baik
3. Disiplin kerja, patuh, patuh, memahami peraturan dan ketentuan perusahaan
4. Sikap dan etika menjadi pola dan norma perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan mobilitas
5. Motivasi, yaitu kesediaan untuk meningkatkan produktivitas kerja di bawah pengaruh perilaku karyawan
6. Nutrisi dan kesehatan yang baik akan mendukung dan meningkatkan semangat kerja
7. Tingkat pendapatan yang sesuai akan memotivasi karyawan untuk lebih fokus pada kemampuannya dalam bekerja
8. Jaminan sosial akan meningkatkan kinerja pegawai
9. Menyediakan karyawan dengan lingkungan kerja yang baik

**Pengukuran Produktivitas kerja**

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah yang di hasilkan}}{\text{Jumlah masukan yang di pakai}}$$

Atau

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah hasil kegiatan produksi}}{\text{Satuan waktu}}$$

Sedangkan produktivitas tenaga kerja adalah :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah yang di hasilkan (output)}}{\text{Jumlah masukan tenaga kerja}}$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian karya ilmiah yang dilakukan oleh penulis karakteristik responden dapat di lihat dari tingkat usia, tingkat pendidikan, tingkat jabatan serta tingkat golongan jabatan.

No	Rentang usia	Jml	Presentase(%)
1	25-30	2	4%
2	31-35	12	24%
3	36-40	24	48%
4	41-50	10	20%
5	46-50	2	4%
	Jumlah	50	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat usia produktivitas karyawan PT. Continental Tyre Indonesia paling banyak adalah usia 36-40 tahun dengan jumlah 24 orang.

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	11	22%
2	Akademik	16	32%
3	Strata 1	18	36%
4	Pasca Sarjana	5	10%
	Jumlah	50	100%

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan PT. Continental Tyre Indonesia paling banyak ada pada Strata 1 dengan jumlah 18 orang persentase sebesar 36% dari 50 orang responden

No	Rentang jabatan	Jml	Persentase(%)
1	Pelaksana	22	50%
2	Staff	20	40%
3	Manager	8	10%
	Jumlah	47	100%

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan pelaksana berjumlah 22 orang dari 47 responden dengan jumlah persentase 50%.

Nilai Kerja	Presentase	Predikat
>100		Sangat Baik
90-100		Baik
80-90		Cukup Baik
<80		Kurang Baik

Pada saat tertentu diadakan penilaian terhadap karyawan untuk menentukan besarnya insentif masing-masing karyawan PT. Continental Tyre Indonesia

### Daftar pertanyaan

1. Pemenuhan kebutuhan pokok sehari-hari
2. Kesesuaian dengan pendidikan dan kebudayaan
3. Keinginan untuk naik insentif
4. Protes terhadap insentif tiap setahun sekali
5. Sistem insentif sudah cukup baik

No.	Jawaban			Presentase		
	A	B	C	A	B	C
1	7	21	22	14%	42%	44%
2	6	20	24	12%	40%	48%
3	15	25	10	15%	25%	10%
4	26	18	6	26%	18%	6%
5	5	12	33	5%	12%	33%

Keterangan Tabel :

- A. Tidak
- B. Kadang-kadang
- C. Ya

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari pertanyaan yang berkaitan dengan sistem insentif PT. Continental Tyre Indonesia lebih dari 33 orang responden (66%)

No	Pendapatan Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< dari 2 tahun	5	10
2	Lima tahun	10	20
3	>5 tahun	25	70
	Jumlah	50	100%

Dari tabel diatas jelas bahwa yang sudah lebih dari 2 tahun sebanyak 35 orang responden (70%)

No	Pendapatan	Jumlah	Persentase
1	Satu atau dua hari	10	20%
2	Lebih dari 5 hari	0	0%
3	Selalu masuk	40	80%
	Jumlah	50	100%

Dari tabel diatas jelas bahwa hanya 6 orang responden tidak masuk, selebihnya 45 responden tidak meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan.

#### PERKEMBANGAN TOTAL HASIL USAHA Dalam Jutaan (2016-2019)

Tahun	Total Hasil Usaha
2016	38.516,9
2017	53.653,3
2018	73.243,3
2019	106.354,4

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil usaha PT. Continental Tyre Indonesia yang terus meningkat dari tahun ke tahun.

#### JUMLAH KARYAWAN

Tahun	Jumlah Karyawan
2016	1479
2017	1586
2018	1576

2019	1642
------	------

Perkembangan jumlah karyawan pertahun

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar
2016	40
2017	38
2018	32
2019	28

#### JUMLAH YANG MANGKIR

Jumlah	Jumlah hari yang mangkir
2016	1274
2017	1264
2018	1123
2019	1112

#### RUMUS ABSENSI KARYAWAN

$$TA = \frac{\text{Jumlah Karyawan hadir/tahun}}{\text{Jumlah Seluruh karyawan hadir/tahun}} \times 100\%$$

#### PERKEMBANGAN PRESENTASE TINGGAT ABSENSI

Tahun	Tinggat Absensi	Naik/Turun (%)
2016	0,32%	-
2017	0,30%	(0,02)
2018	0,27%	(0,03)
2019	0,25%	(0,02)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi meningkat pada pertengahan dan akhirnya mengecil pada tahun 2019

#### PERKEMBANGAN LABOUR TURNOVER

Rumus

$$LTO = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar/tahun}}{(\text{karyawan awal tahun} + \text{karyawan akhir tahun})/2}$$

#### TABEL PERKEMBANGAN LABOUR TURNOVER TAHUN 2016-2019

TAHUN	LABOUR TURNOVER (%)
2016	2,7
2017	2,4
2018	2,02
2019	0,14

Dari tabel diatas bisa di simpulkan bahwa turn over karyawan cenderung masih pada tingkat normal

Tahun	Produktivitas tenaga	PRODUKTIVITAS KERJA
2016	14,079,5	
2017	18.286,1	
2018	21.984,2	
2019	26.531,8	

Berdasarkan tabel diatas tampak bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja makin tinggi dari tahun ke tahun. Dampak pemberian insentif kepada karyawan terhadap produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan analisa korelasi, yaitu :

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana nilai r berkisar antara -1 hingga +1 atau  $-1 < r < 1$ ,

Jika r mendekati + 1 : maka hubungan x dan y adalah sangat kuat dan positif

Jika r mendekati r -1 : maka x dan y sangat kuat dan

Jika r mendekati 0 : maka x dan y tidak ada hubungan dan sangat lemah

Di asumsikan n = jumlah data

x = pengeluaran insentif

y = produktivitas tenaga kerja

TAHUN	X	Y
2016	11.154,0	14.079
2017	12.127,0	18.286,10
2018	15.336,0	21.984,40
2019	18.300,6	26.513,80
Total	54.917,6	80.881,3

Tahun	$x^2$	$y^2$
2016	124.441.716	198.281.241
2017	150.552.900	334.381.453,21
2018	235.192.896	483.313.843,36
2019	334.911.960,36	703.936.411,24

Tahun	Xy
2016	157.037.166
2017	221.755.534,7
2018	337.152.758,4
2019	485.547.859,08
Jumlah	1.202.493.317

## ANALISA KORELASI BIAYA INSENTIF TERHADAP TAHUN PRODUKTIVITAS 2016 — 2019

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

---


$$4x \ 1.202.493.317,34 \ 56.917,6) \ (80.881,3)$$

$$r = \frac{\sqrt{(4 \times 855.069.472,36) - (56.917,6)^2}}{\sqrt{(4 \times 1.719.849.948) - (80.881,3)^2}} = \frac{4.809.973.268 - 4.603.569.480}{4603}$$

---


$$16246,87$$

$$r = 0,2833$$

sedangkan koefisien penentunya adalah

$$kp = r^2$$

$$= 0,08$$

Nilai  $r = 0,08$ , berarti koefisiensi korelasinya positif, karena berada mendekati nilai 1 maka hubungan antara biaya insentif (x) dengan produktivitas (y) sangat kuat,

Dari uraian dan analisa mengenai, pengaruh insentif terhadap produktivitas, dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif akan menjadi faktor pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja.

### KESIMPULAN

1. Pemberian insentif kepada karyawan yang di lakukan setiap 6 bulan sekali, besarnya insentif adalah bervariasi, tergantung pada prestasi kerja telah di capai oleh karyawan yang bersangkutan
2. Dari data perkembangan Absensi karyawan dan perputaran karyawan (LTO) selama 4 tahun terlihat adanya penurunan. Hal tersebut mencerminkan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan yang terwujud dalam bentuk pemberian insentif dan kesejahteraan
3. Di lihat dari analisa perkembangan perusahaan terdapat peningkatan produktivitas kerja karyawan dari tahun ke tahun. Dari hasil perhitungannya pun dapat di lihat yang di peroleh nilai  $r = 0,2833$ , ini berarti bahwa kenaikan terlihat bahwa kenaikan insentif sangat lemah hubungannya dengan kenaikan produktivitas. Ini berarti bahwa sumbangan biaya insentif terhadap prestasi kerja karyawan kurang baik.

### SARAN

Insentif non material perlu di perhatikan terutama kepada karyawan yang berprestasi dalam peningkatan melalui kursus dan training, seminar dan sejenisnya. Hal ini penting untuk pengembangan karir karyawan yang akan dan yang sudah mempunyai jabatan.

Kebijaksanaan dalam pemberian insentif harus semakin diperhatikan. Dengan berkembangnya perusahaan maka tuntutan karyawan juga akan semakin berkembang dalam usaha memenuhi kebutuhannya yang semakin meningkat, maka sebaiknya dalam pemberian insentif atau kesejahteraan karyawan harus di sesuaikan dengan kebutuhan yang makin hari semakin meningkat, seperti kenaikan BBM dan lain sebagainya.

Sebaiknya PT CONTINENTAL TYRE INDONESIA, mengadakan gathering atau *outing* untuk seluruh karyawan dan keluarganya untuk mengeratkan komunikasi di antara para pekerja, juga hubungan antara pimpinan dan bawahan bisa semakin terjalin dengan baik, ini bisa di lakukan setahun sekali misalnya



**DAFTAR PUSTAKA**

- Cherrington, & J, D. (2000). *The Management of Human Resource*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Drs. Alex. (2006). *Manajemen Personalia*. Edisi ke-4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Gie, T. L. (2013). *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Kusriyanto, & Bambang. (2011). *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: LPPM.
- Moekijat. (2005). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Penerbit Alumni .
- Poerwadinata. (2013). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ravianti J, S. (2013). *Produktivitas dan manajemen*. Jakarta: LSIUP.
- Ravianto. (2009). *Manajemen Personalia dan sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-3. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sarwoto. (2005). *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian bisnis CV*. Bandung: Alfabeta Bandung.