

Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Malalayang Manado

Ribka Natasia Rori, Cherys Laloan, Iwan Kandori
 ribkanatasyarori23@gmail.com

ABSTRAK

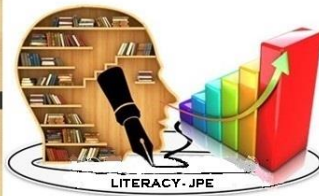
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Malalayang Manado. Metode penelitian ini adalah metode survey dengan sampel 33 dari jumlah populasi 36. Berdasarkan Hasil penelitian, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Insentif terhadap Produktivitas Kerja, Jadi apabila produktivitas kerja karyawan berjalan dengan baik maka Insentif dapat meningkat. Jadi apabila produktivitas kerja karyawan berjalan dengan baik maka Insentif dapat meningkat. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja, Jadi apabila produktivitas kerja karyawan berjalan dengan baik maka Jaminan Sosial akan disediakan oleh perusahaan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Insentif dan variabel Jaminan Sosial secara bersama sama terhadap Produktivitas Kerja, variabel Insentif dan variabel Jaminan Sosial berpengaruh atau memiliki hubungan secara bersama sama terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Kata Kunci : Pengaruh Insentif, Jaminan social dan Produktivitas Kerja.

ABSTRAK

The purpose of this study was to determine the effect of incentives and social security on employee productivity at PT. Astra Daihatsu Malalayang Manado. This research method is a survey method with a sample of 33 from a total population of 36. Based on the results of the study, there is a significant influence between the Incentive variable on Work Productivity, so if employee work productivity goes well, the incentive can increase. So if employee work productivity goes well, incentives can increase. There is a significant influence between the Social Security variable on Work Productivity, so if employee work productivity goes well, Social Security will be provided by the company. There is a significant influence between the Incentive variable and the Social Security variable together on Work Productivity, the Incentive variable and the Social Security variable have an effect or have a joint relationship with the Work Productivity variable.

Keywords: Effect of Incentives, Social Security and Work Productivity.



PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah, akan selalu berupaya agar para karyawan yang terlibat dalam kegiatan untuk memajukan perusahaan dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas menurut "(George J. Washin) mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai".

Sarana yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan insentif dan jaminan sosial. Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004:141). Menurut "Gorda (2004:156) pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan untuk memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda, mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan, meningkatkan produktivitas, menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya".

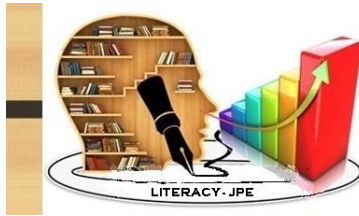
Jaminan sosial sama pentingnya. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan ketenangan jiwa dan rasa aman bagi karyawannya. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diberikan oleh pemerintah untuk memastikan bahwa warganya memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak, sebagaimana dalam Deklarasi Hak Asasi Manusia PBB tahun 1948 dan Konvensi ILO No. 102 tahun 1952. Ini terutama merupakan bidang jaminan sosial yang mempertimbangkan perlindungan. sosial, atau perlindungan dari kondisi sosial yang diketahui, termasuk kemiskinan, usia tua, cacat tubuh, pengangguran, keluarga dan anak-anak. Jaminan sosial juga dapat dijadikan motivasi untuk memotivasi karyawan agar lebih aktif dalam bekerja. Berkat jaminan sosial ini, karyawan tidak perlu khawatir dan khawatir jika terjadi sesuatu pada mereka.

Masyarakat mempunyai keluarga dan memiliki tanggung jawab untuk menunjang kebutuhan keluarganya, sehingga kesejahteraan yang perlu diberikan kepada tenaga kerja tidak hanya untuk karyawan itu sendiri, tetapi juga untuk keluarganya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang perlu dijaga, termasuk saat angkatan kerja kekuasaan kehilangan sebagian atau semuanya. pendapatan karena risiko, termasuk kecelakaan kerja, sakit, kematian dan hari tua.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?



2. Apakah Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?
3. Apakah Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh secara bersama sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Manfaat Penelitian

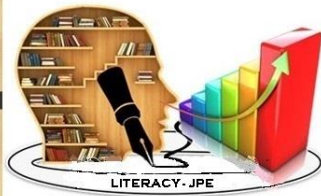
Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan perusahaan PT. Dan Liris dalam hal menentukan kebijakan khususnya masalah upah insentif dan jaminan sosial dalam usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian yang selanjutnya.



TINJAUN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Insentif

Insentif adalah “suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004:141)”.

Menurut Koontz (1986:648), insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu berupa :

a. Uang

Merupakan suatu yang penting diberikan sebagai perangsang dengan memberi uang berarti memberi alat untuk merealisasikan kehidupan pegawai, hal ini dapat merangsang pegawai untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi yang meningkat akan menunjang pendapatan naik, maka dengan terpenuhinya kebutuhan maka ketenangan akan dapat dirasakan.

b. Lingkungan kerja yang baik

Pemberian insentif dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat diberikan pula penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik diperlukan sikap manajer yang baik dalam mendorong bawahannya agar giat bekerja. Menurut analisis para ahli, situasi kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

c. Partisipasi

Cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu dengan diberikannya perhatian, kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipasi tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal ini memerlukan suatu dukungan dan rasa persatuan sehingga para karyawan akan merasa ikut ambil bagian serta keinginan untuk berpartisipasi.

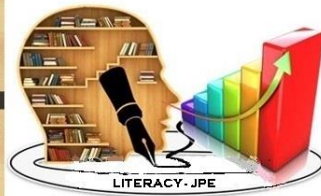
Menurut Gorda (2004:156) pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan

:

- 1) Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
- 2) Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
- 3) Meningkatkan produktivitas
- 4) Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
- 5) Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
- 6) Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

2. Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diberikan oleh pemerintah untuk memastikan bahwa warganya memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak, sebagaimana dalam Deklarasi Hak Asasi Manusia PBB tahun 1948 dan Konvensi ILO No. 102 tahun 1952. Ini terutama merupakan bidang jaminan sosial yang mempertimbangkan perlindungan sosial, atau



perlindungan dari kondisi sosial yang diketahui, termasuk kemiskinan, usia tua, cacat tubuh, pengangguran, keluarga dan anak-anak.

Menurut Kenneth Thomson, pakar di Sekretariat Jenderal Asosiasi Keamanan Internasional (ISSA), dalam kuliahnya di Pelatihan Regional ISSA, yang diadakan pada 16-17 Juni 1980 di Jakarta, jaminan sosial dirumuskan sebagai berikut:

“Jaminan sosial dapat didefinisikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat kepada anggotanya terhadap risiko atau peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, dari peristiwa tersebut, yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya sebagian besar pendapatan, dan untuk memberikan layanan kesehatan dan / atau jaminan keuangan dari ekonomi. konsekuensi acara, serta jaminan dukungan untuk keluarga dan anak. ”

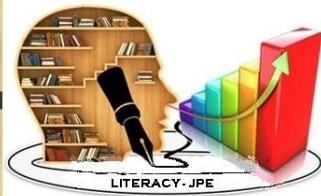
Dari pengertian di atas, jelaslah bahwa jaminan sosial di tempat kerja merupakan perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan uang (jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan hari tua) dan pelayanan kesehatan yaitu jaminan kesehatan.

Intinya, program tenaga sosial ini memberikan jaminan bahwa aliran pendapatan keluarga terus menggantikan sebagian atau seluruh pendapatan yang hilang. Kesejahteraan karyawan memiliki beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Program yang di atur dalam Peraturan dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau Undang-Undang No.3 Tahun 1992, yang ruang lingkupnya mengatur tentang :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja
 Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh pekerja yang melakukan pekerjaan. Untuk mengatasi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan Anda karena meninggal dunia atau cacat akibat kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, Anda wajib memiliki Jaminan Kecelakaan Kerja. Mengingat gangguan jiwa yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja bersifat sangat relatif, sehingga sulit untuk menentukan derajat disabilitasnya, maka asuransi atau santunan hanya diberikan pada kasus disabilitas mental, akibatnya tenaga kerja yang bersangkutan tidak dapat lagi bekerja.
- b. Jaminan Kematian
 Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.
- c. Jaminan Hari Tua
 Usia tua bisa mengakibatkan berkurangnya upah karena tidak bisa lagi bekerja. Akibat pemotongan upah ini dapat menimbulkan kecemasan di kalangan karyawan dan berdampak pada keselamatan kerja selama mereka masih



bekerja, terutama bagi masyarakat yang berpenghasilan rendah. Asuransi hari tua memberikan jaminan penghasilan yang dibayarkan langsung dan / atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Menjaga kesehatan dirancang untuk meningkatkan produktivitas staf agar dapat melaksanakan tugasnya sebaik mungkin, dan mewakili upaya perawatan kesehatan di bidang penyembuhan. Oleh karena itu, upaya pemulihan memakan biaya dan tidak praktis jika dilakukan oleh perorangan, sehingga upaya untuk mengatasi potensi masyarakat melalui program kesejahteraan tenaga kerja merupakan upaya yang bijaksana. Selain itu, pengusaha tetap memiliki tanggung jawab untuk memelihara kesehatan yang optimal bagi tenaga kerjanya sebagai kapasitas produktif untuk pembangunan. Asuransi kesehatan diperuntukkan tidak hanya untuk karyawan, tetapi juga untuk keluarganya.

3. Produktivitas kerja

Kinerja adalah perbandingan hasil dan biaya. Dengan menganalisis hasil pengukuran kinerja, diidentifikasi kekurangan yang dapat dimanfaatkan untuk lebih meningkatkan dan, pada akhirnya, mencapai kinerja tinggi.

Produktivitas tenaga kerja merupakan “sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Cahyono, 1996: 283)”. Tujuan peningkatan produktivitas adalah untuk meningkatkan efisiensi material. Minimalkan biaya unit dan tingkatkan produktivitas per jam.

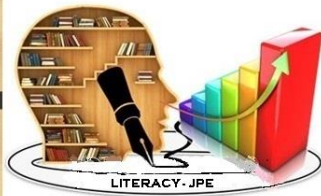
“Untuk mencapai produktivitas perusahaan yang tinggi dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus tersedia juga didukung oleh faktor-faktor seperti pendidikan, keterampilan, sikap dan etos kerja, tingkat pendapatan, jaminan sosial, tingkat sosial dan iklim kerja, motivasi, Nutrisi dan Kesehatan, Hubungan Individu, Teknologi dan Produksi (Ravianto, 1985: 1390)”.

Mengukur produktivitas tenaga kerja sebagai alat untuk menganalisis dan meningkatkan efisiensi produksi. Keunggulan lainnya adalah definisi tujuan dan cara penggunaan praktis sebagai standar pembayaran gaji kepada karyawan. Dua jenis pekerjaan berbayar dapat digunakan untuk mengukur produksi dan jam kerja yang akan digunakan untuk pekerjaan tersebut.

Ada dua macam alat untuk mengukur produktivitas, yaitu :

- a. Physical productivity, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.
- b. Value productivity, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya (Ravianto, 1986:21).

Perusahaan atau sistem manufaktur lainnya menerapkan kombinasi kebijakan, sumber daya yang direncanakan, dan metode untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan spesifiknya. Kombinasi kebijakan ini diwujudkan melalui dan melalui faktor produktivitas internal dan eksternal. Pada tingkat perusahaan, faktor-



faktor tersebut hampir seluruhnya tercermin pada sumber utama, yaitu pada orang dan bahan atau melalui manajemen dan organisasi, serta modal tetap, bahan baku. Contoh: Pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan diamati terhadap keterampilan dan sikap pekerja. Kemajuan teknologi dan R&D dicapai di tingkat perusahaan hanya melalui tenaga kerja yang terampil, peralatan dan manajemen yang lebih baik, dengan kata lain, melalui sumber daya manusia dan material. Faktor lingkungan seperti siklus perdagangan, skala ekonomi dan kondisi dari tenaga kerja (pekerja lapangan, pegawai administrasi dan manajemen) dan modal.

Jadi peningkatan produktivitas terutama berkaitan dengan tiga jenis sumber :

- a. Modal (perlengkapan, material, energi, tanah dan bangunan)
- b. Tenaga kerja
- c. Manajemen dan organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja. Soedriman (1986) dan tarwaka (1991) merinci faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara umum.

a. Motivasi

Motivasi adalah kekuatan atau kekuatan pendorong dari aktivitas seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan mencakup semua kemampuan yang dia miliki untuk mencapainya. Karyawan dalam proses produksi sebagai manusia (individu) tentunya memiliki identitas tersendiri, diantaranya sebagai berikut: karakter / karakter, sikap / penampilan, kebutuhan, keinginan, kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan awal, kondisi lingkungan dan pengalaman karyawan itu sendiri. Karena setiap karyawan memiliki identitas yang berbeda karena latar belakang, latar belakang dan latar belakang yang berbeda-beda, hal ini juga meluas pada hubungan kerja mereka, sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Iklm kerja yang sehat dapat mendorong keterbukaan baik dari pekerja maupun pengusaha untuk menumbuhkan motivasi kerja searah antara pekerja dan pengusaha guna menciptakan dunia kerja dan kelangsungan usaha guna meningkatkan produktivitas dan produktivitas.

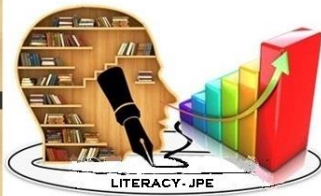
b. Kedisiplinan

Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perilaku individu, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan atau ketaatan pada aturan, peraturan, etika, norma, dan aturan yang diterapkan dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Orang sukses adalah orang yang mampu mengatur, mengontrol diri sendiri tentang aturan cara hidup, dan cara bekerja. Jadi, ada hubungan erat antara orang-orang sukses dan disiplin pribadi. Mengingat eratnya hubungan antara disiplin dan kinerja, disiplin memainkan peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif.

c. Etos Kerja

Etika kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas karena etika kerja adalah menilai sejauh mana kita menyelesaikan pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Peningkatan produktivitas melalui pengembangan etos kerja dapat dicapai melalui pembelajaran yang terarah. Pendidikan hendaknya mengarah pada pembentukan sikap mental yang berkembang, sikap atau karakter positif



sebagai pengembangan manusia yang berkarakter proaktif, kreatif, berisiko dan sistematis.

d. Keterampilan

faktor keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir.

e. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu ditingkatkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun nonformal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya bisa dipelajari dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sehat. Selain faktor-faktor tersebut di atas, Manuaba (1992) mengemukakan bahwa faktor alat, metode dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas yang tinggi, sehingga faktor-faktor tersebut harus benar-benar sesuai dengan kemampuan, kemampuan dan keterbatasan manusia pekerja.

Kerangka Berpikir

Setiap perusahaan menginginkan hasil produksi yang optimal, hal ini berkaitan dengan pelatihan tenaga kerja yang didukung dengan peralatan yang memadai, serta pemberian insentif dan perlindungan sosial yang sesuai. Besar kecilnya insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya jelas berdampak besar terhadap produktivitas karyawan karena dapat mendorong pekerja untuk berproduksi lebih optimal atau dengan kata lain meningkatkan produktivitas.

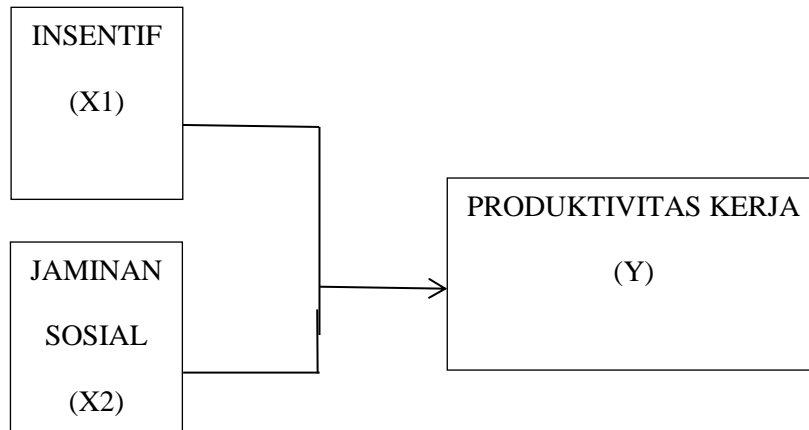
Jaminan sosial merupakan masalah yang tidak kalah pentingnya karena jaminan sosial juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Bentuk jaminan sosial yang diberikan bisa bermacam-macam, seperti biaya perawatan atau pengobatan kecelakaan kerja, biaya pengobatan, jaminan hari tua, asuransi kematian, dan lain sebagainya.

Peningkatan produktivitas merupakan faktor dalam perkembangan perusahaan dan promosinya. Definisi produksi adalah total output yang dihasilkan dari penggunaan sejumlah tenaga kerja, atau jumlah output total dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja.

Dengan insentif pendapatan yang memadai dan didukung jaminan sosial yang baik, ini menjadi insentif penting bagi pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya. Untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut, struktur dalam model dapat digambarkan sebagai berikut.:



GAMBAR 1 : MODEL KERANGKA PEMIKIRAN

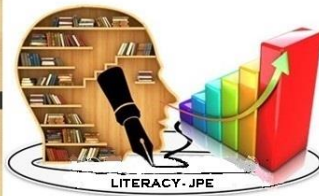


Hipotesis Penelitian

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang ingin kita pelajari.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Insetif terhadap Produktivitas Kerja
2. Terdapat pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja
3. Terdapat pengaruh Insetif dan Jaminan Sosial secara bersama sama terhadap Produktivitas Kerja



METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Dengan langkah kerja sebagai berikut:

1. Langkah pertama, yaitu dengan membentuk hipotesis awal, menentukan jenis survey yang akan dilakukan dengan melalui wawancara, membuat pertanyaan-pertanyaan, menentukan kategori dari responden, dan menentukan setting penelitian.
2. Langkah kedua, yaitu merencanakan cara untuk merekam data dan melakukan pengujian awal terhadap instrument.
3. Langkah ketiga, yaitu menentukan target populasi responden yang akan di survey, menentukan besarnya sampel dan memilih sampel.
4. Langkah keempat, yaitu menentukan lokasi responden, melakukan wawancara (*interview*), dan mengumpulkan data.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah "wilayah generalisasi terdiri atas : obyek/subyek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:117)". Dalam penelitian ini, populasi berjumlah 36.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012:118.)

Untuk menentukan besar ukuran sampel, penelitian menggunakan rumus dari Slovin (Husein Umar, 2008:67) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat presisi yang diinginkan

Tingkat presisi ditetapkan sebesar 0,05% atau 5% yaitu pada tingkat kepercayaan 90% maka di peroleh ukuran sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{36}{1,09}$$

n

=

33

sampel.



Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul, sehingga dari analisis data digunakan untuk membuktikan hipotesis diajukan peneliti. Untuk menguji hipotesis, dalam penelitian ini dipergunakan metode statistik sebagai metode analisa data, yaitu:

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010:173). Cara mengukur validitas pada penelitian ini adalah dengan membandingkan antara kriteria yang ada pada instrumen dengan indikator masing-masing variabel. Cara menghitung validitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan skor total variabel dengan menggunakan alat bantu SPSS 17.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Suharsimi 2010:86). Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Reliabilitas instrument dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS 17. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan dengan uji stastistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

Uji Normalitas Data

Sebelum kita melakukan analisis regresi linier berganda kita harus melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Pertama kita lakukan uji normalitas, Menurut Husein Umar (2011:182) mendefinisikan uji normalitas sebagai berikut: "Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak". Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

Uji ANAVA

Uji ANAVA digunakan untuk menguji kelinieran dan keberartian persamaan regresi.

Tabel Ringkasan ANAVA untuk menguji Keberartian dan Linearitas Regresi

Sumber Varians	dk	Jk	RJk	F
Total	n	$\sum y^2$	$\sum y^2$	



Koefisien (a)	1	JK (a)	JK (a)	
Regresi (b/a)	1	JK (b/a)	$S^2 \text{ reg} = \text{JK (b/a)}$	$\frac{S^2 \text{ reg}}{S^2 \text{ sisa}}$
Sisa	n-2	JK (s)	$S^2 \text{ Sisa} = \frac{\text{JK (s)}}{n-2}$	
Tuna Cocok	k-2	JK (TC)	$S^2 \text{ TC} = \frac{\text{JK (TC)}}{k-2}$	$\frac{S^2 \text{ TC}}{S^2 (G)}$
Galat	n-k	JK (G)	$S^2 (G) = \frac{\text{JK (G)}}{n-k}$	

(Bahan Ajar Ekonometrika Fakultas Ekonomi UNIMA oleh Dr.Joubert M Dame, MSi)

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi variabel Y dari variabel X. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi variabel Y. Teknik analisis regresi memakai teknik analisis varians.

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

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

Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis. Pengujian hipotesis korelasi menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

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

$$t_{\text{Hitung}} = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Analisis regresi Berganda

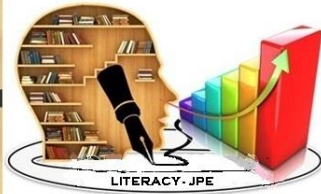
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Bentuk persamaan regresi adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_n X_n$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Analisis Korelasi Berganda



Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X1 dan X2 terhadap nilai variabel Y.

$$R_{X1.X2.Y} = \sqrt{\frac{r^2_{x1,y} + r^2_{x2,y} - 2(r_{x1,y})(r_{x2,y})(r_{x1,x2})}{1 - r^2_{x1,x2}}}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas hasil penelitian yang mencakup: (1) deskripsi data yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik skor dari hasil penelitian dari setiap variabel yang telah diteliti. Variabel yang diteliti adalah: Insentif, Jaminan Sosial dan Produktivitas Kerja. (2) Pengujian persyaratan analisis yang sering disebut uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas data dan uji linearitas untuk regresi sederhana (3) Pengujian hipotesis, dan (4) Pembahasan hasil penelitian. Hal hal dimaksud masing-masing akan dijelaskan berturut-turut berikut ini:

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Insentif (X1) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji secara parsial pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja pada tabel, diperoleh t hitung $>$ t tabel dimana, $2,72 > 2,04$. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan yaitu Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas menyatakan bahwa Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Pemberian Insentif dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat pula diberikan penghargaan kepada karyawan yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Berdasarkan teori yang ada, tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kuantitas serta kualitas kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Dengan pemberian insentif dapat memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.

Pengaruh Variabel Jaminan Sosial (X2) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji secara parsial pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja pada tabel, diperoleh t hitung $>$ t tabel dimana, $4,68 > 2,04$. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan yaitu Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja.

Program Jaminan Sosial pada hakikatnya untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang. Disamping itu program Jaminan Sosial mempunyai beberapa aspek antara lain, memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup



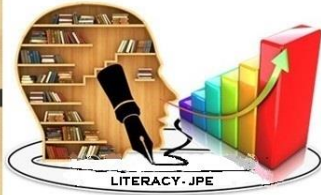
minimal bagi karyawan beserta keluarganya dan merupakan penghargaan kepada karyawan mendidik kemandirian karyawan sehingga karyawan tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

Pengaruh Variabel Insentif (X1) dan Variabel Jaminan Sosial (X2) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima. Analisis data menunjukkan bahwa Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja adalah berarti. Hal ini berdasarkan statistik Uji F, didapat F Hitung adalah 12,02 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Produktivitas Kerja. Hasil analisis data ini menjelaskan Insentif dan Jaminan Sosial memberikan kontribusi bagi Produktivitas Kerja .

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan penulis, yaitu ada pengaruh positif antara Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja. Artinya semakin baik Insentif yang diberikan maka semakin tinggi Produktivitas Kerja karyawan untuk bekerja dan sebaliknya semakin tidak baik Insentif yang diberikan maka semakin rendah pula Produktivitas Kerja karyawan untuk bekerja. Begitu pula dengan adanya Jaminan Sosial yang lengkap maka semakin tinggi Produktivitas Kerja karyawan untuk bekerja dan sebaliknya jika Jaminan Sosial tidak memadai maka Produktivitas Kerja karyawan untuk bekerja rendah.

Hal ini terbukti dengan hasil analisis data tentang kontribusi Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja yaitu sebesar 0,667. Kontribusi Insentif dan Jaminan Sosial diperkuat dengan t hitung = 2,72 untuk Variabel Insentif dan t hitung = 4,68 untuk Variabel Jaminan Sosial lebih besar dari t signifikan = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maupun 0,01. Oleh karena harga t hitung lebih besar dari t signifikan, maka hipotesis yang mengatakan bahwa Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara bersama sama terhadap Produktivitas Kerja di PT. Astra Daihatsu Malalayang Manado diterima.



KESIMPULAN DAN SARAN

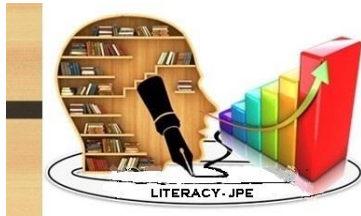
Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Insentif terhadap Produktivitas Kerja. Dimana persamaan regresi yang diperoleh yaitu $23,19 + 0,44 X$ artinya hasil ini dapat mengisyaratkan bahwa setiap perubahan 1 unit variabel X_1 (Insentif) akan menyebabkan perubahan nilai Y (Produktivitas Kerja) sebesar 0,44. Jadi apabila produktivitas kerja karyawan berjalan dengan baik maka Insentif dapat meningkat. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi ($r = 0,436$), yang berarti bahwa variabel X_1 dan Y mempunyai hubungan yang positif dimana jika variabel X_1 berubah variabel Y juga akan ikut berubah.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja. Dimana persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 13,37 + 0,61 X$ artinya hasil ini dapat mengisyaratkan bahwa setiap perubahan 1 unit variabel X_2 (Jaminan Sosial) akan menyebabkan perubahan nilai Y (Produktivitas Kerja) sebesar 0,61. Jadi apabila produktivitas kerja karyawan berjalan dengan baik maka Jaminan Sosial akan disediakan oleh perusahaan dapat. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi ($r = 0,64$), yang berarti bahwa variabel X_2 dan Y mempunyai hubungan yang positif dimana jika variabel X_2 berubah variabel Y juga akan ikut berubah.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Insentif dan variabel Jaminan Sosial secara bersama sama terhadap Produktivitas Kerja. Dimana persamaan regresinya $Y = 8,12 + 0,196 X_1 + 0,534 X_2$ serta koefisien korelasinya sebesar 0,667. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Insentif dan variabel Jaminan Sosial berpengaruh atau memiliki hubungan secara bersama sama terhadap variabel Produktivitas Kerja

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka penulis akan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan perlu lebih memperhatikan dan meningkatkan Insentif dan Jaminan Sosial agar dapat mendorong para pegawainya untuk lebih bersemangat dan berprestasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang lebih baik.
2. Perlu diadakannya penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini yang juga turut mempengaruhi maju mundurnya perusahaan tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

Cahyono. 1996:283 . *Produktivitas Kerja*.

Deklarasi PBB *Tentang Jaminan Sosial* 1948 dan konvensi ILO No.102 tahun 1952.

Gorda, *Pengertian Insentif* 2004:141.

Gorda, *Tujuan Pemberian Insentif /Upah Perangsang*

Husein Umar 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Koontz. 1986:648 *Berbagai Bentuk Insentif Yang Dapat Diberikan*.

Ravianto,J.1985. *Produktivitas dan Manajemen*. SIUP : Jakarta

Ravianto, J.1986 *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. SIUP : Jakarta.

Ravianto, J. 1995. *Produktivitas dan Manajemen Mutu*. Jakarta: Erlangga.

Tarwaka, dkk.2004. *Ergonomi untuk keselamatan kerja dan produktivitas*.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Penerbit Alfabeta.