

## PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SECARA ANTIQUE KUTA, BADUNG BALI

Sapta Rini Widyawati

Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

### ABSTRACT

*The purpose of this study are: (1) To determine the effect of financial incentives on employee productivity PT. Antique Kuta, Badung Bali, (2) To know the effect of social security on employee productivity PT. Antique Kuta, Badung Bali, (3) To know the influence of financial incentives and social security simultaneously to the productivity of PT. Antique Kuta, Badung Bali. Hypothesis in this study are (1) Financial incentive influential positif and signifikan to productivity of employees of PT. Antique Kuta, Badung Bali, (2) Social security has a positive and significant impact on employee productivity PT. Antique Kuta, Badung Bali, (3) Financial incentives and social security simultaneously have a positive and significant effect on productivity of PT. Antique Kuta, Badung Bali. Data collection techniques used observation, interviews, questionnaires. Sampling was done by census method, that is all 72 employees were respondents. The analysis tools used are multiple linear regression, multiple correlation analysis, determination analysis, t test and F test, with the help of statistical software SPSS version 23.0. The result of the research shows that financial incentive variabel have positive and significant effect to employee productivity (coefficient  $\beta = 0,594$ ; Sig  $X1 = 0,000$ ) and social security variabel have positive significant effect to employee productivity (coefficient  $\beta = 0,426$ ; Sig  $X2 = 0,000$ ). The result of F test shows that the variabel of financial incentive and social security simultaneously have a significant effect on employee productivity (Sig  $F = 0,000$ ).*

*Keywords: Financial Incentives, Social Security and Employee Productivity*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial terhadap produktivitas karyawan PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali, (2) Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali, (3) Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial dan jaminan sosial secara simultan terhadap Produktivitas PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali. Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) Insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali, (2) Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali, (3) Insentif finansial dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus, yaitu seluruh karyawan berjumlah 72 menjadi responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji t dan uji F, dengan bantuan software statistik SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan variabel insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (koefisien  $\beta = 0,594$ ; Sig  $X1=0,000$ ) dan variabel jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan (koefisien  $\beta = 0,426$ ; Sig  $X2=0,000$ ). Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel insentif finansial dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ( Sig  $F= 0,000$ ).

Kata kunci: Insentif Finansial, Jaminan Sosial dan Produktivitas Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun memiliki peralatan modern tanpa adanya karyawan yang profesional dan kompetitif. Perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan aset baginya, sehingga bertanggung jawab untuk menjaga karyawan agar merasa aman dan betah bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Bagi karyawan perusahaan merupakan tempat memperoleh penghasilan, sehingga berkewajiban untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan senantiasa meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan agar karyawan merasa aman dan betah bekerja di perusahaan dalam jangka panjang adalah dengan pemberian insentif finansial yang baik dan karyawan diikutsertakan dalam program jaminan sosial. PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali merupakan sebuah perusahaan produksi kerajinan tradisional Bali, memerlukan karyawan-karyawan yang produktif dalam menghasilkan produk dengan target produksi tertentu dan kualitas yang baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan bagian personalia dan beberapa karyawan PT. Secara Antique Kuta, Badung, bahwa insentif finansial dan jaminan sosial penting untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif. Sebagian besar karyawan menganggap insentif finansial yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan belum sesuai dengan prestasi kerja mereka dan banyak juga karyawan yang kurang puas akan perhitungan insentif finansial dari perusahaan. Karyawan menginginkan pemberian insentif finansial ini sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja yang mereka lakukan dan pemberian insentif finansial untuk uang lembur segera diberikan ketika karyawan ada jam lembur. Keikutsertaan karyawan jaminan sosial juga belum diterapkan dengan baik. Belum semua karyawan diikutsertakan dalam program jaminan sosial (BPJS), hanya karyawan yang sudah bekerja 3 (tiga) tahun. Padahal dari sisi keselamatan dan keamanan kerja seluruh karyawan memiliki risiko kerja yang sama.

Fenomena yang terjadi pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali adalah terjadinya kecenderungan penurunan produktivitas karyawan dalam beberapa bulan terakhir dikarenakan karyawan merasa kurang puas akan perhitungan insentif finansial dan pemberian jaminan sosial yang saat ini.

**Tabel 1**  
**Produktivitas Kerja Karyawan PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali, Tahun 2017**

| Bulan (10 bulan) | Produksi (pcs) | Karyawan (orang) | Produktivitas | % Pertumbuhan |
|------------------|----------------|------------------|---------------|---------------|
| Januari          | 145.756        | 72               | 2.024         | -             |
| Pebruari         | 137.278        | 72               | 1.907         | -5,82         |
| Maret            | 140.473        | 72               | 1.951         | 2,33          |
| April            | 131.735        | 72               | 1.830         | -6,22         |
| Mei              | 128.214        | 72               | 1.781         | -2,67         |
| Juni             | 135.734        | 72               | 1.885         | 5,87          |
| Juli             | 136.109        | 72               | 1.890         | 0,28          |
| Agustus          | 130.274        | 72               | 1.809         | -4,29         |
| September        | 128.440        | 72               | 1.784         | -1,41         |
| Oktober          | 126.063        | 72               | 1.751         | -1,85         |

Sumber : Data diolah

Pada Tabel 1, terjadi kecenderungan penurunan produktivitas kerja karyawan selama 10 bulan di tahun 2017.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Insentif finansial dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali"

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimanakah pengaruh insentif finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali?
- 2) Bagaimanakah pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali?
- 3) Bagaimanakah pengaruh insentif finansial dan jaminan sosial secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali?

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial dan jaminan sosial secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali.

Tohardi (2012:18) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah merupakan segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan. Mangkunegara (2014:10) mengemukakan Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian (Arifin dan Fauzi, 2015:8) :

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai
- 2) dengan kebutuhan perusahaan.
- 3) Melakukan perekrutan karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai
- 4) kualifikasi pegawai yang di butuhkan perusahaan.
- 5) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja.
- 6) Membuat perkiraan kebutuhan pegawai di masa yang akan datang.
- 7) Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 8) Senantiasa memantau perkembangan undang-undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji/upah atau kompensasi terhadap pegawai.
- 9) Memberikan kesempatan karyawan dalam hal Insentif Finansial, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
- 10) Mengatur mutasi karyawan.
- 11) Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangon yang menjadi hak karyawan.

Hariandja (2013:14) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang strategis di definisikan sebagai adanya keterkaitan antara SDM dengan tujuan dan sasaran strategis untuk meningkatkan produktivitas bisnis dan mengembangkan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan fleksibilitas untuk memungkinkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mathis dan Jackson (2010:18), *strategik human resource* manajemen adalah pemanfaatan kepegawaian dari suatu organisasi untuk mendapatkan atau mempertahankan keunggulan kompetitif dari kompetitor. Kenyataan bahwa SDM dewasa ini adalah sentral untuk mencapai keunggulan bersaing telah mengarahkan kemunculannya pada bidang yang dikenal sebagai manajemen SDM yang strategis. Manajemen SDM yang strategis telah didefinisikan sebagai tautan dari SDM dengan tujuan dan

sasaran strategi untuk meningkatkan produktivitas bisnis dan mengembangkan kultur perusahaan yang mendorong inovasi dan kelenturan. dengan kata lain, itu merupakan pola dari penyebaran SDM dari kegiatan kegiatan terencana dimaksudkan untuk memberikan kemampuan sebuah perusahaan mencapai tujuannya. SDM strategis berarti menerima fungsi SDM sebagai mitra strategis dalam formulasi dari strategi-strategi perusahaan, juga dalam implementasi

Strategi-strategi tersebut melalui kegiatan-kegiatan SDM seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, dan pengimbangan personel. Sementara sumber daya strategis mengakui kemitraan SDM menstrategisasi proses, istilah strategi SDM merujuk kepada jalan tindakan SDM khususnya jalanyang direncanakan perusahaan untuk berupaya mencapai sasarnya. Contoh satu dari sasaran utama SDM strategis perusahaan industri perbankan adalah mencapai tingkat unggul dari pelayanan prima pelanggan dan kemampuan mendapatkan laba yang tinggi melalui SDM yang sangat setia. Dengan demikian, strategi SDM. Keseluruhannya adalah mengarah kepada pembangunan suatu angkatan kerja yang setia, lebih disukai dalam lingkungan kerja bukan serikat kerja.

Komponen khusus dari strategi SDM bank menyusul dari sasaran dasar itu menggunakan berbagai mekanisme untuk membangun komunikasi dua arah yang sehat, yaitu menyaring manajer yang potensial yang nilainya tidak berorientasi orang, memberikan kompensasi yang sangat bersaing dan insentif finansial pembayaran produktivitas, menjamin seluas mungkin perlakuan yang adil dan keamanan karyawan bagi semua karyawan, melembagakan berbagai kegiatan promosi dari dalam yang diarahkan pada pemberian setiap peluang bagi karyawan untuk menggunakan sepenuhnya keterampilan dan bakat mereka ketika bekerja. Manullang (2011:141) insentif finansial adalah dorongan yang bersifat keuangan bukan saja meliputi daya perangsang, upah atau gaji yang pantas, tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan. Panggabean (2009:77) Insentif finansial merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Jenis-jenis insentif finansial dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan. Hariandja (2013:267), jenis-jenis insentif finansial tersebut adalah :

1) Bonus

Jumlah tambahan uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.

- a. Bonus diberikan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima.
- b. Bonus diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.

2) *Profit Sharing*

Bagian keuntungan yang ikut dinikmati kepada peserta/ karyawan. Pembayaran sebagian laba bersih untuk kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta/ karyawan.

3) *Piece Rate Plan*

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan seorang karyawan.

4) Bonus Produksi

Tambahan upah yang diterima akibat hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, pekerja juga mendapatkan upah pokok.

5) Komisi

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga.

6) *Maturity Curve*

Ketika seseorang sudah mencapai tingkat gaji maksimal, untuk mendorong pegawai berprestasi. Tujuan pemberian insentif finansial adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu (Hariandja 2013:269):

- 1) Bagi perusahaan :
  - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
  - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
  - c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan yang meningkat
- 2) Bagi Pegawai
  - a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
  - b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong produktivitas mereka menjadi lebih baik

Naning (2011:203) menyatakan bahwa Jaminan sosial adalah jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapat bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya.

Pada umumnya perusahaan yang memberikan jaminan sosial kepada karyawan mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah (Soepomo, 2010:136) :

- 1) Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik
- 2) Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi
- 3) Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat yang tinggi dari karyawan.

Dengan diberlakukannya ketentuan Undang-Undang No.40 tahun 2004 Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukannya oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini. Ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja ini meliputi:

#### 1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

#### 2) Jaminan Kematian

Jaminan kematian adalah suatu jaminan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan semangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan.

#### 3) Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya upah, karena pada usia tua pada umumnya kemampuan bekerja sudah berkurang sehingga karyawan diberhentikan dari kerjanya.

#### 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Perlindungan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Produktivitas berasal dari kata "produktif" artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya. Hasibuan (2010:126) mengemukakan

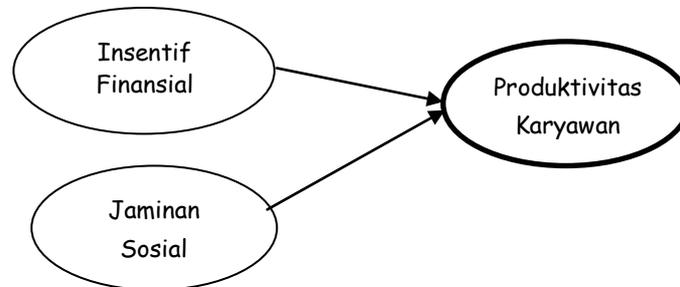
bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Simanjuntak (2012: 30) berpendapat produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau cepat.

Sedarmayanti (2010:73), menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap mental berupa:
  - a. Motivasi kerja
  - b. Disiplin kerja
  - c. Etika kerja
- 2) Insentif Finansial. Pada umumnya seorang yang mempunyai Insentif Finansial lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas, dan hal ini dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
- 3) Keterampilan. Pada aspek tertentu, apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (*abiliti*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.
- 4) Manajemen. Apabila manajemen perusahaan di kelola dengan baik dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.
- 5) Hubungan Industri Pancasila. Akan menciptakan tenaga kerja, hubungan kerja, harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.
- 6) Tingkat Penghasilan. Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- 7) Gizi dan Kesehatan. Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhannya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat kerja, apabila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawannya.
- 8) Jaminan Sosial. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.
- 9) Lingkungan dan Iklim Kerja. Akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk memakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
- 10) Sarana Produksi. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
- 11) Teknologi. Akan menimbulkan:
  - a. Tepat waktu dalam menyelesaikan proses produksi
  - b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
  - c. Memperkecil terjadinya bahan sisa
- 12) Kesempatan Berprestasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologi untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir Pengaruh Insentif Finansial dan Jaminan sosial terhadap Produktivitas Karyawan**



Sumber : Hasil pemikiran peneliti

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini:

- $H_1$  : Insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali.
- $H_2$  : Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali.
- $H_3$  : Insentif finansial dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali.

#### **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dirumuskan, maka variabel-variabel penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah insentif finansial (X1) dan jaminan sosial (X2)
- 2) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y)

Variabel insentif finansial (X1) diukur dengan beberapa indikator yaitu : gaji, upah, tunjangan transpor, uang makan dan THR yang diberikan oleh PT. Secara Antique, Badung Bali

Variabel jaminan sosial (X2) diukur dengan beberapa indikator yaitu : adanya jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Variabel produktivitas (Y) meskipun dapat diukur menggunakan rasio perbandingan output dengan input, tetapi dalam penelitian ini variabel produktivitas menggunakan daftar pertanyaan sesuai pendapat Hasibuan (2010:126), yang terdiri dari beberapa indikator yaitu: efisiensi waktu, efisiensi bahan, efisiensi tenaga, sistem kerja, teknik produksi dan keterampilan karyawan.

Pertanyaan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert dengan cara meminta responden untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban (Sugiyono, 2012:35), berupa lima angka penilaian: (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner kepada seluruh responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mengambil data seluruh karyawan pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali yang berjumlah 72 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial dan jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan digunakan alat analisis SPSS Versi 23.0. (Widiyanto, 2012). Rekapitulasi hasil analisis terdapat pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T       | Sig.  |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|-------|
|                | B                           | Std. Error | B                         |         |       |
| 1. (constant)  | 2,102                       | 0,005      |                           | 381,414 | 0,000 |
| X1             | 0,594                       | 0,003      | 0,992                     | 191,282 | 0,000 |
| X2             | 0,426                       | 0,009      | 0,396                     | 47,342  | 0,000 |
| R              | =                           | 0,896      |                           |         |       |
| R <sup>2</sup> | =                           | 0,803      |                           |         |       |
| F              | =                           | 243,271    |                           |         |       |
| Sig F          | =                           | 0,000      |                           |         |       |

Berdasarkan Tabel 2, maka akan dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2,102 + 0,594X_1 + 0,426X_2$$

Dari hasil persamaan regresi yang telah diuraikan di atas, maka dengan nilai koefisien  $X_1 = 0,594$ , sementara  $X_2$  konstan, menunjukkan bahwa jika insentif finansial ( $X_1$ ) ditingkatkan satu satuan maka produktivitas ( $Y$ ) akan meningkat 0.594 satuan. Ini berarti insentif finansial ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas ( $Y$ ). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat insentif finansial karyawan maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Sedangkan koefisien  $X_2 = 0,426$ , sementara  $X_1$  konstan, menunjukkan bahwa jika jaminan sosial ( $X_2$ ) ditingkatkan satu satuan maka produktivitas ( $Y$ ) akan meningkat 0,426 satuan. Ini berarti jaminan sosial ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik jaminan sosial maka semakin produktivitas karyawan semakin meningkat.

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (insentif finansial dan jaminan sosial) dengan variabel terikat (produktivitas). Berdasarkan Tabel 2, maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi  $R = 0.896$ . Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan nilai  $R$  (0.896) masuk ke dalam kriteria hubungan yang sangat kuat karena terletak antara 0,800-1,000. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa insentif finansial dan jaminan sosial memiliki hubungan sangat kuat dengan produktivitas karyawan.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara variabel bebas (insentif finansial dan jaminan sosial) dengan variabel terikat (produktivitas). Berdasarkan Tabel 2, maka dapat diketahui nilai  $R^2 = 0,803$ , maka nilai  $D = 0,803 \times 100\% = 80,3\%$ . Hal ini berarti bahwa insentif finansial dan jaminan sosial mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 89,3% sedangkan sisanya sebesar 10,7% ( $100\% - 89,3\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara parsial antara variabel bebas (insentif finansial atau jaminan sosial) dengan variabel terikat (produktivitas). Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui nilai sig t ( $X_1$ ) = 0,000 dan sig t ( $X_2$ ) = 0,000, dimana kedua nilai tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), sehingga  $H_0$  ditolak. Ini berarti secara parsial baik variabel insentif finansial ( $X_1$ ) maupun variabel jaminan sosial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ )

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara simultan antara variabel

bebas (insentif finansial dan jaminan sosial) dengan variabel terikat (produktivitas). Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui nilai sig F = 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), sehingga  $H_0$  ditolak. Ini berarti secara simultan variabel insentif finansial ( $X_1$ ) dan jaminan sosial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ )

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis di atas dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini menjawab tujuan yang hendak dicari yaitu:

1. Insentif Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
2. Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
3. Insentif Finansial dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data kedua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) yaitu insentif finansial dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yaitu produktivitas, maka kedua variabel tersebut perlu dipertahankan, bila perlu ditingkatkan.
2. Perlu variabel lain diangkat di luar penelitian ini sesuai kondisi di lapangan dan teori yang terkait

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, Johar dan Fauzi, A. 2015. *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kadarsiman, M. 2010. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mathis, L. Robert. Jackson, H. John. 2010. *Human Resource Management*. Edisi 9. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara. A. A Anwar Prabu 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)*
- Naning, Ramdlon. 2011. *Perangkat Hukum Hubungan Perburuan (Industrial)*. Bandung: Alfabeta.
- Panggabean, Mutiara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refka Aditama
- Simanjuntak, 2012. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: FEUI
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Kelima. Bandung : Alfabeta
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung : Mandar Maju*.
- Undang-undang No.40 tahun 2004 tentang " *Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 tentang Jaminan Sosial*.
- Widiyanto, Joko. 2012. *SPSS For Windows untuk Analisis Data dan Penelitian*. Surakarta: FKIP UMS.