

**PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.NEW
PELANGI SERVICEMEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**NOVITA WULANDARI
NPM : 14832 0017**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL, TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. NEW
PELANGI SERVICE MEDAN

SKRIPSI



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. New Pelangi Service Medan
Nama : NOVITA WULANDARI
NPM : 148320017
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 28 Januari, 2019.


JABATAN
TUMPEL
NIDAM/171250428
6000
NOVITA WULANDARI
148320017

Abstrak

Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Karyawan pada PT New Pelangi Service Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Karyawan pada PT New Pelangi Service Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT New Pelangi Service Medan, sebanyak 60 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden diambil dari seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel insentif sebesar 4.877 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Pada variabel jaminan sosial sebesar 6.062 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel jaminan sosial secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19.024 > 3.15 dengan sig 0,000 < $\alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti insentif dan jaminan sosial secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,379. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 60,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 37,9% prestasi kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh insentif dan jaminan sosial. Sisanya sebesar 62,1,% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Insentif, Jaminan Sosial, Prestasi Kerja

Abstract

The Influence of Incentives And Social Security To Employee Achievement at PT New Pelangi Service Medan

This study aims to determine "The Influence of Incentives And Social Security Against Employee Achievement at PT New Pelangi Service Medan". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. Population in this research is Employee At PT New Pelangi Service Medan. as many as 60 employees. And by using saturated sample technique, then the number of samples in this study as many as 60 respondents taken from all employees.

Based on t test results can be seen that t arithmetic incentive variable of 4.877 is greater than t table of 1.670 with probability t ie sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values, the incentive variable has a positive and significant effect on the performance variable. On social security variable equal to 6,062 bigger than t table equal to 1.670 with probability t that is sig 0.000 smaller than limit of significance equal to 0,05, hence social security variable partially have positive and significant influence to job performance variable. Based on the result of F test, it is obtained the value of Fcount of 19.024 > 3.15 with sig 0,000 < α 0,05, shows Ho rejected and Ha accepted, means incentive and social security simultaneously have positive and significant influence to work performance variable. The value of R Square obtained is 0.379. To see the large influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 60.4%. This figure shows that as much as 37.9% work performance (dependent variable) can be explained by incentives and social security. The balance of 62.1,% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Incentives, Social Security, Job Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Karyawan pada PT New Pelangi Service Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Teddi Pribadi SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi

7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Juli 2019

NOVITA WULANDARI
14 832 0017

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Prestasi Kerja	
2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja	6
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	7
2.1.3. Metode Pengukuran Prestasi Kerja	8
2.2. Insentif	
2.2.1. Pengertian Insentif.....	9
2.2.2. Jenis Pemberian Insentif.....	10
2.2.3. Tujuan Pemberian Insentif	12
2.2.4. Sistem Pemberian Insentif.....	12
2.2.5. Indikator Insentif	14

2.3. Jaminan Sosial	
2.3.1. Pengertian Jaminan Sosial	15
2.3.2. Dasar Hukum Jaminan Sosial	18
2.3.3. Indikator Jaminan Sosial.....	19
2.4. Penelitian Terdahulu	21
2.5. Kerangka Konseptual	22
2.6. Hipotesis.....	27

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
3.2. Populasi dan Sampel	29
3.3. Definisi Operasional.....	30
3.4. Jenis dan Sumber Data	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data	31
3.6. Teknik Analisis Data.....	32

BAB IV. PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	37
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.2. Struktur Organisasi.....	38
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	42
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	43
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	48
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	51
4.2.3. Uji Statistik.....	55

4.2.4. Uji Hipotesis.....	57
4.2.5. Koefisien Determinasi.....	59
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	59

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

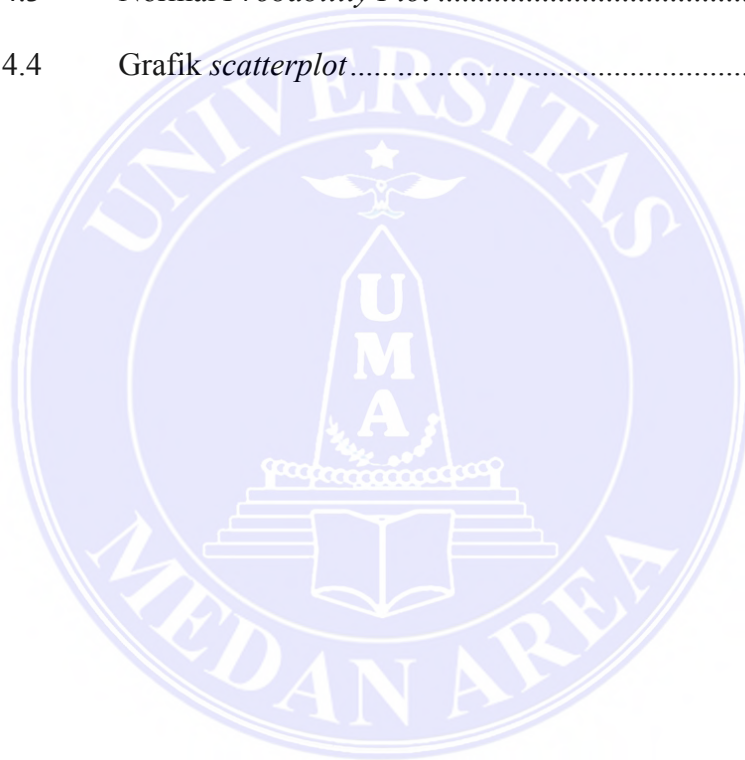


DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	28
Tabel 3.3	Operasional variabel	30
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel 4.2	Usia Responden	43
Tabel 4.3.	Tabulasi Data Responden Variabel Prestasi Kerja (Y).....	44
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Insentif (X1).....	46
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Jaminan Sosial (X2)....	47
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas	49
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	50
Tabel 4.8	Uji Multikonlinearitas.....	54
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda	56
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t)	57
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F).....	58
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	38
Gambar 4.2	Histogram	52
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	53
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	55



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif dan jaminan sosial yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu prestasi kerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang prestasi kerja karyawan dalam meningkatkan hasil produksi.

Seperti halnya dengan PT New Pelangi Service Medan” dengan adanya insentif diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih giat, semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk

diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Adapun masalah pemberian insentif ini masih belum meningkatkan prestasi kerja karyawan secara optimal, berdasarkan keterangan salah satu karyawan menyebutkan bahwa besaran insentif yang diterima tiap karyawan berbeda-beda tergantung dari prestasi dan hasil kerja yang mereka capai. Hal ini menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Rendahnya insentif dan besaran yang berbeda-beda dapat menimbulkan menurunnya tingkat prestasi kerja kedepannya karena merasa kurang termotivasi untuk bekerja lebih giat melalui adanya pemberian insentif tersebut.

Begitu juga menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua, dan meninggal dunia. Cara selanjutnya adalah pemberian insentif bagi karyawan. Upah insentif sebenarnya merupakan salah satu bentuk kualitas kerjanya dinyatakan dalam bentuk uang.

Begitu juga permasalahan jaminan sosial yang diberikan perusahaan, berdasarkan survey yang dilakukan terdahulu terhadap perusahaan adalah tidak semua karyawan mendapat jaminan sosial secara langsung misalnya karyawan yang baru bahkan yang sudah bekerja hampir setahun mereka tidak mendapatkan jaminan sosial kesehatan. Hal ini akan sangat mempengaruhi karyawan mereka menjadi tidak adanya jaminan mereka dalam bekerja yang akan mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun.

Prestasi kerja dapat dilihat diantaranya dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan akan pekerjaan dan kebutuhan akan supervisi karyawan itu sendiri. Namun demikian berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan yang ada, prestasi kerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan belum optimal, prestasi kerja karyawan pada kenyataannya masih kurang ada yang berprestasi, seperti tidak terselesaikannya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang makin bertambah dari waktu ke waktu sehingga makin menumpuknya pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Karyawan pada PT New Pelangi Service Medan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dan penelitian terdahulu, ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan?
- 1.2.2. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan?
- 1.2.3. Apakah insentif dan jaminan sosial berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.
- 1.3.2. Untuk mengetahui jaminan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.
- 1.3.3. Untuk mengetahui apakah insentif dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh terhadap jaminan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1. Bagi penulis untuk menambah wawasan dan khususnya mengenai pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan
- 1.4.2. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan pengaruh pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.
- 1.4.3. Bagi institusi sebagai bahan referensi tambahan bagi yang tertarik di bidang manajemen dan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama dimasa yang akan datang.
- 1.4.4. Bagi peneliti lain penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai referensi mengenai pengaruh insentif, jaminan sosial dan prestasi kerja..

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Prestasi Kerja

2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi di sini adalah hasil kerja, yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang oleh pekerja tersebut. Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hariandja (2008:195) menyatakan bahwa “Prestasi kerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Menurut Hasibuan (2008:94) yaitu “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan melihat batasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas-

aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008:83) Secara umum, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu:

- a. Upah/Gaji
Dengan pemberian gaji atau upah yang tinggi akan memotivasi tenaga kerja atau pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat.
- b. Tunjangan dan Bonus
Tunjangan dan bonus yang diberikan perusahaan dapat merangsang pegawai dalam melakukan tugas dengan baik.
- c. Pendidikan dan Pelatihan
Pendidikan dan pelatihan dilakukan perusahaan bertujuan untuk menunjang karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja.
- d. Fasilitas Pihak Perusahaan
Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, khususnya untuk suatu pekerjaan tertentu.

Sementara menurut Mangkunegara (2009:67), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan (*Performance*) adalah :

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*)
Faktor kemampuan (*Ability*) meliputi kerja sama, keterampilan dan kreativitas, pengalaman dalam bekerja, tingkat ketelitian dan komunikasi.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*)
Faktor motivasi (*Motivation*) meliputi kedisiplinan, pendidikan dan semangat kerja serta kepribadian.
- c. Faktor Peluang (*Opportunity*)
Faktor Peluang (*Opportunity*) sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Untuk mengetahui prestasi kerja yang diraih oleh seorang karyawan, maka setiap perusahaan harus melakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ini dilakukan secara berkala oleh atasan guna mengetahui perilaku dan hasil

kerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan dengan baik, melakukan perbaikan prestasi serta perencanaan dan pengembangan karir.

Untuk mencapai prestasi kerja yang efektif, menurut Hasibuan (2008:85) sebaiknya perusahaan memperhatikan hal-hal berikut:

- a. Merencanakan Prestasi Kerja yang Efektif
Fungsi perencanaan mencakup kegiatan menentukan sasaran yang harus dicapai dan menetapkan sarana yang sesuai untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi.
- b. Mengorganisasikan Prestasi Kerja yang Efektif
Fungsi pengorganisasian meliputi seluruh aktivitas yang dilakukan untuk menterjemahkan aktivitas yang perlu dan telah direncanakan kedalam suatu struktur tugas dan wewenang.
- c. Memimpin Prestasi Kerja yang Efektif
Merupakan kontak langsung dari seorang manajer dengan individu atau karyawan. Memimpin mencakup interaksi sehari-hari antara manajer dengan bawahannya.
- d. Mengendalikan Prestasi Kerja yang Efektif
Fungsi pengendalian mencakup kegiatan yang harus ditangani para manajer untuk menjamin agar hasil yang dicapai konsisten dengan hasil yang direncanakan. Ada tiga faktor persyaratan dasar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pengendalian

2.1.3. Metode Pengukuran Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Menurut Nasution (2000:99) menyatakan bahwa indikator pengukuran prestasi kerja antara lain :

- a. Kualitas kerja
Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, ketrampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
- b. Kuantitas kerja
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja

- c. Disiplin kerja
Kriteria penilaiannya adalah mengikuti intruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
- d. Inisiatif
Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
- e. Kerjasama
Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.2. Insentif

2.2.1. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana kualitas kerjayang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2012 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Sedangkan menurut Sarwoto (2010:144), insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja

kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi ".

Menurut Mangkunegara (2009 : 89) mengemukakan bahwa " Insentif adalah suatu bentuk kualitas kerjayang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)." Begitu pula menurut Handoko (2010 : 176) mengemukakan bahwa" Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan".

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan kualitas kerjaseorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.2. Jenis Pemberian Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2009 : 268), jenis - jenis insentif tersebut adalah :

a. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

b. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

c. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan.

d. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

e. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

2.2.3. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

a. Bagi perusahaan :

- 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
- 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
- 3) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

b. Bagi pegawai :

- 1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
- 2) Meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

2.2.4. Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2009:387) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan

kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

- a. Bonus Tahunan banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.
- b. Insentif Langsung tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.
- c. Insentif Individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.
- d. Insentif Tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.
- e. Pembagian Keuntungan program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk

dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditanggihkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

- f. Bagi Hasil program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

2.2.5. Indikator Insentif

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2012). Jenis-jenis insentif ada enam jenis yaitu:

- a. *Piece Work*
Piece work adalah teknik yang digunakan untuk menghitung kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. Bonus
Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. Komisi
Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. Insentif Bagi Eksekutif
Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada karyawan khususnya manajer atau karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor, atau biaya pendidikan anak.
- e. Kurva Kematangan
Kurva kematangan diberikan kepada tenaga kerja yang masa kerja dan golongan pangkat serta gajinya tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

f. Rencana Insentif Kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Jadi, berdasarkan keterangan di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif adalah salah satu program yang terdapat di perusahaan, sehingga bagaimana dan kapan insentif itu diberikan juga sudah diatur dan direncanakan dari awal, seperti yang sudah dijelaskan di atas maka rencana insentif secara umum adalah program insentif *piece work*, bonus, komisi, insentif bagi eksekutif, kurva kematangan, dan rencana insentif kelompok. Jadi, secara garis besar insentif ada dua macam yaitu insentif untuk individu dan insentif untuk kelompok.

2.3. Jaminan Sosial

2.3.1. Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan Sosial merupakan upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha).

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warganegaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami

tenaga kerjaberupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua, dan meninggal dunia. Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ayat 1 menyatakan Jaminan Sosial adalah satu bentuk perlindungan social untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Kemudian menurut Satrawidjaja (2012:31) jaminan sosial dapat meliputi berbagai jenis pelayanan, sarana dan kemanfaatan yang diberikan Pemerintah kepada masyarakat seperti pendidikan dasar, kesehatan masyarakat, perumahan rakyat, air bersih, dan lingkungan hidup, lanjut usia dan lain sebagainya. Perlu diperhatikan pula seperti ditegaskan segala bentuk pemanfaatan yang diberikan melalui program jaminan sosial tersebut hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat dasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabat manusia. Sehubungan dengan sifat demikian, dapat difahami apabila usaha-usaha dibidang jaminan sosial selalu menjadi tanggung jawab Pemerintah, supaya kemanfaatan yang cukup vital terjamin realisasinya. Bagi mereka yang mampu memenuhi kebutuhan diatas tingkat jaminan sosial tersebut pemenuhannya ditanggung sendiri oleh yang bersangkutan.

Oleh karena itu, segala upaya dan usaha yang berkaitan dengan program jaminan sosial bukan merupakan tanggung jawab Pemerintah semata, akan tetapi tanggung jawab masyarakat luas. Oleh sebab itu, dapat dikatakan semua negara termasuk Indonesia mempunyai Program Jaminan sosial yang dituangkan dalam berbagai macam peraturan perundang-undangan

Sebagaimana dalam pasal 6 Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ruang lingkup jamsostek meliputi empat program, yaitu :

a. Program Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Dalam pasal 1 huruf 6 Undang-undang nomor 3 tahun 1992 definisi kecelakaan kerja adalah kecelakaan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang ditimbulkan karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Karena pada umumnya kecelakaan kerja akan mengakibatkan dua hal, yaitu kematian dan cacat. Kematian adalah kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia. Sedangkan cacat adalah tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Cacat terbagi menjadi cacat tetap dan cacat sementara. Cacat tetap adalah kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan, gangguan fisik, atau gangguan mental yang bersifat tetap. Cacat sementara adalah kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu. Dalam menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang berupa kematian atau cacat tetap atau sementara, baik fisik maupun mental perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

b. Program Jaminan Kematian

Kematian muda atau kematian dini/prematur pada umumnya meninggalkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan. Kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yang meninggal, dan kerugian yang diakibatkan oleh biaya perawatan selama yang bersangkutan sakit serta biaya pemakaman. Oleh karena itu, dalam program jaminan sosial tenaga kerja Pemerintah mengadakan program jaminan kematian.

c. Program Jaminan Hari Tua

Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua.

d. Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar pekerja/pengusaha memperoleh kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, maupun sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerjasama secara optimal. Oleh karena itu, program jaminan sosial tenaga kerja juga memprogramkan jaminan pemeliharaan kesehatan.

2.3.2. Dasar Hukum Jaminan Sosial

Jaminan sosial tenaga kerja termasuk hukum asuransi. Jaminan sosial tenaga kerja diatur secara umum dalam Buku I Bab 9 pasal 246-286 KUHD yang mengatur segala jenis asuransi secara umum. Adapun beberapa peraturan perundangan yang lebih spesifik jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- a. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1992 Tentang Usaha Perasuransian.
- b. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 Tentang Penetapan dan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- f. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedelapan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- g. Peraturan Menteri Nomor PER-12/MEN/VI/2007 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- h. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- i. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-169/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertent

- j. Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor B.337/DJPPK/IX/05
- k. Surat Keputusan Direksi PT JAMSOSTEK (Persero) Nomor KEP/330/122010 Tentang Penetapan Pemberian Hasil Pembangunan Dana Untuk Saldo Jamina Hari Tua (JHT) Tahun 2010 dan Penetapan Pembayaran Saldo Jaminan Hari Tua (JHT) Tahun 2011
- l. Keputusan Direksi PT JAMSOSTEK (Persero) Nomor KEP/310/102011 Tentang Pemberian Manfaat Tambahan Bagi Peserta Program JAMSOSTEK

2.3.3. Indikator Jaminan Sosial

Kansil (2007: 127) Salah satu upaya pemberian perlindungan tenaga kerja adalah jaminan sosial tenaga kerja seperti yang terdapat dalam Garis-garis Besar Haluan Negara yang berbunyi sebagai berikut: Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan, dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lainnya perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneterinya, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberian kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja

Dari pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator-indikator jaminan sosial yaitu:

- a. Memberikan perlindungan dasar, untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja serta keluarganya.
- b. Menciptakan perlindungan terhadap resiko ekonomi maupun sosial, Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan, sebagai pengganti atau seluruh penghasilan yang hilang.
- c. Menciptakan ketenangan kerja, karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko ekonomi maupun sosial.

Indikator-indikator menurut Setiadi (2009) sebagai berikut :

- a. Tanggapan karyawan terhadap Jaminan Hari Tua
- b. Tanggapan karyawan terhadap Jaminan Kesehatan
- c. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja

2.4. Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Vendy Aries Martcahyo, (2011)	“Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Terhadap kualitas kerja Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan kerja 2. Jaminan sosial 3. Insentif 4. Kualitas kerja 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variable independen yang diuji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan

Sambungan Tabel 2.1..

2.	Koko sujatmoko (2012)	Pengaruh insentif terhadap kualitas kerja karyawan pada Departemen Pemasaran Dunkin Donut Cabang Jakarta	1. Insentif 2. Kualitas kerja	Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kualitas kerja karyawan departemen pemasaran dunkin donut cabang jakarta
3	Meksander Situmorang (2016)	Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan	1. Jaminan sosial 2. insentif 3. kualitas kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variable Jaminan Sosial Dan Insentif independen yang diuji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan

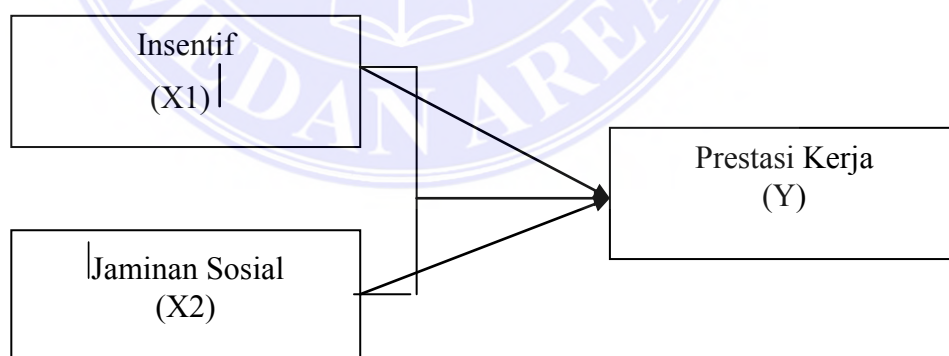
2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono:2012).

Menurut Hasibuan (2008:94) yaitu “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan sertatangung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan melihat batasan tersebut

maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Jaminan Sosial merupakan upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha).

Oleh karena itu variabel yang penting haruslah didefinisikan secara operasiaonal diuji. Dari pengertian diatas maka kerangka konseptual di dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

1. Insentif secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja
2. Jaminan sosial secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja
3. Insentif dan jaminan sosial parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja

1. Pengaruh insentif terhadap- prestasi kerja karyawan

Insentif yang diberikan kepada karyawan secara benar akan tercipta suatu motivasi dalam bekerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat materiil maupun yang non materiil sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan. Dimana insentif dapat memberikan rangsangan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2007:89), Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2007:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita-cita serta sasaran yang telah ditentukan.

2. **Pengaruh jaminan sosial terhadap- prestasi kerja karyawan**

Jaminan Sosial merupakan upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha). Begitu juga menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua, dan meninggal dunia. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya.

Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar kecilnya gaji, pendidikan dan latihan, disiplin, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi. Dalam hal ini termaksud di dalamnya meningkatkan kinerja karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor- faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan pemberian insentif.

3. **Pengaruh insentif dan jaminans terhadap prestasi kerja**

Menurut Hasibuan (2012 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung

prinsip adil dalam pemberian kompensasi". pemberian insentif adalah positif dalam meningkatkan kualitas kerja, manajer harus menyadari bahwa akan muncul beberapa kesulitan dalam menentukan besarnya insentif terutama ketepatan dalam pengukuran kinerja atau prestasi karyawan. Perusahaan menggunakan penilaian kualitas kerja kinerja bagi para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan kualitas kerja sebagai acuan atau standar didalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

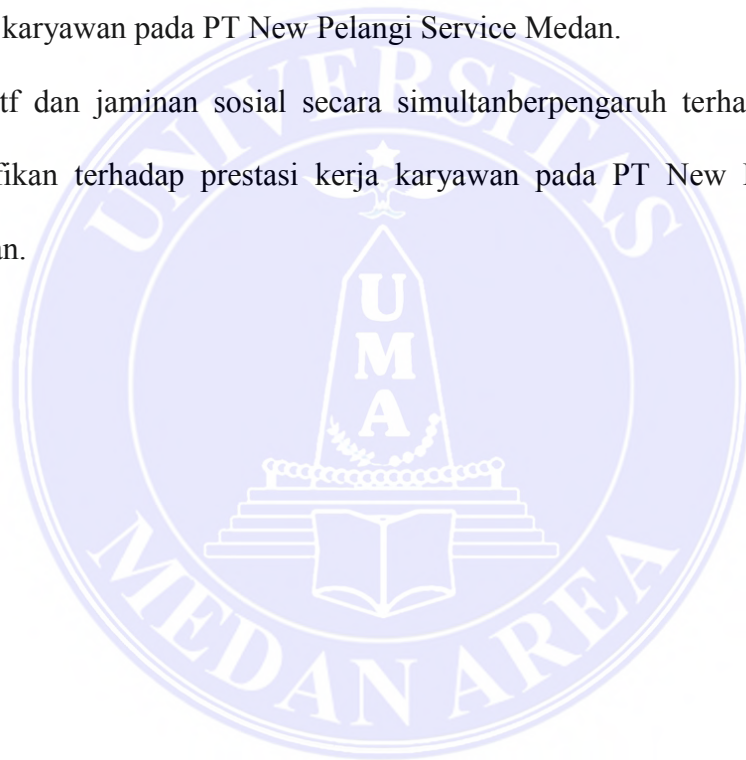
Sedangkan jaminan Sosial merupakan upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha). Begitu juga menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua, dan meninggal dunia.

Maka dengan pemberian insentif dan jaminan sosial terhadap karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan kedepannya.

2.6. Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis penelitian :

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT New Pelangi Service Medan.
2. Jaminan sosial berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT New Pelangi Service Medan.
3. Insentif dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT New Pelangi Service Medan.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT New Pelangi Service Medan Jl.perjuangan no.102 (seberang pergudangan MMTC jl.willem iskandar/jl.pancing), Kelurahan Tegalrejo, Kecamatan Medan Perjuangan. Telp. (061) 4527083

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Desember 2017 sampai September 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2017	2018								
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep
1	Penyusunan proposal										
2	Seminar proposal										
3	Pengumpulan data										
4	Analisis data										
5	Seminar Hasil										
6	Pengajuan Meja hijau										
7	Meja Hijau										

3.2. Populasi dan Sampel

3.1.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. New Pelangi Service Medan adalah 60 orang karyawan tetap yang terdiri dari bagian kantor 25 orang, petugas lapangan 35 orang.

3.1.2. Sampel

Menurut mudrajad kuncoro (2011:35) sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2006:8), Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dari jumlah populasi penelitian sebanyak 60 orang responden maka digunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2.
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Prestasi Kerja (Y)	prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Disiplin kerja d. Inisiatif e. Kerjasama	Likert's
Insentif (X1)	Tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi	a. <i>Piece Work</i> b. Bonus c. Komisi d. Insentif Bagi Eksekutif e. Kurva Kematangan	Likert's
Jaminan Sosial (X2)	Satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak	a. Memberikan perlindungan dasar b. Menciptakan perlindungan terhadap resiko ekonomi maupun sosial c. Menciptakan ketenangan kerja	Likert's

3.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan peninjauan langsung pada objek penelitian.
- b. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu
 - a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
 - b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
 - c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
 - d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
 - e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

3.6. Teknis Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah

- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefesien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Prestasi Kerja
X ₁	= Insentif
X ₂	= Jaminan Sosial
b ₀	= Konstanta
b ₁ – b ₂	= Koefisienregresi
e	= Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ,

berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

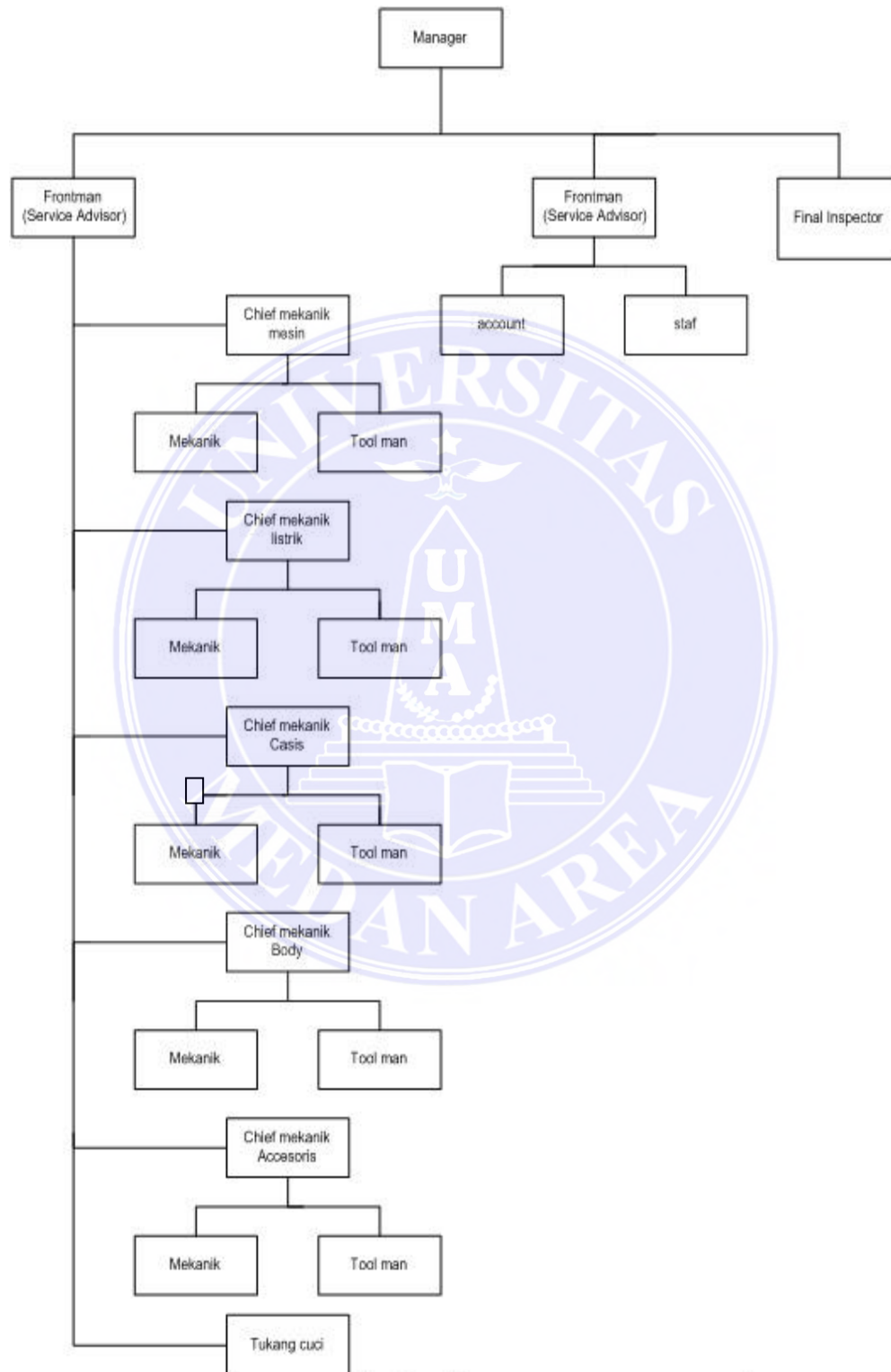
4.1.1. Gambaran Umum PT New Pelangi Service Medan

NEW PELANGI SERVICE saat ini merupakan salah satu bengkel mobil terpercaya dan diperhitungkan di kota Medan Sebagai bengkel otomotif yang berpengalaman dalam bidang repainting mobil “Percayakan perawatan dan pengecatan mobil kesayangan anda kepada kami”.

NEW PELANGI SERVICE memberikan komitmen untuk pengerjaan mobil dengan finishing yang rapi sehingga menjadikan mobil anda seperti baru kembali. Karena itu bengkel kami merupakan bengkel rekanan dari banyak perusahaan asuransi kerugian. Didukung pengalaman yang baik, staff yang profesional, dan fasilitas antar jemput khususnya bagi anda yang cukup sibuk dalam kegiatan sehari hari, tidaklah salah lagi jika anda mempercayakan perawatan mobil di NEW PELANGI SERVICE.

Saat ini NEW PELANGI SERVICE adalah partner resmi dari AUTO GLAZE, suatu nama besar yang berskala nasional dalam salon dan detailing mobil. Kami menantikan kehadiran anda di bengkel kami dengan segera..

4.1.2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi
Sumber: PT. New Pelangi Service Medan

Berikut ini dijelaskan uraian mengenai pekerjaan dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang ada pada struktur organisasi PT. New Pelangi Service Medan:

Diskripsi dari Struktur Organisasi :

a. Manajer

Manajer disini adalah merupakan pucuk pimpinan. Tugas dari manajer ini adalah membuat suatu perencanaan agar tujuan dari bengkel ini tercapai. Untuk tercapainya tujuan ini manajer harus mengawasi semua kegiatan yang ada di bengkel.

b. *Frontman (service advisor)*

Frontman merupakan bawahan dari seorang manajer, dimana ia membantu manajer dalam menjalankan bisnis bengkel. Dimana *frontman* dapat melakukan beberapa hal yaitu :

+ Saat Penerimaan

- (1) Menerima pelanggan dengan ramah dan berdasarkan nomor urut.
- (2) Mendengarkan setiap keluhan pelanggan dan mendiagnosa kerusakan kendaraan berdasarkan pengamatan dikendaraan.
- (3) Menerima komplain dari pelanggan yang kurang puas atau kecewa.
- (4) Sebagai penerjemah bahasa teknis dari chief mekanik ke bahasa orang awam.
- (5) Memberikan keterangan teknis mengenai perbaikan yang diperlukan kepada pelanggan atau memberikan alasan terhadap komplain yang ada.
- (6) Membuat estimasi biaya (perkiraan biaya) dan lama pekerjaannya.

(7) Mempersilahkan pelanggan menunggu di ruang tunggu.

+ Saat di bengkel

(1) Senantiasa memantau kendaraan yang sedang diperbaiki.

(2) Melakukan check kendaraan setelah diperbaiki.

(3) Dan terkadang harus turun langsung kelapangan jika para mekanik atau chief mekanik mengalami permasalahan.

c. **Chief Mekanik**

Chief mekanik adalah pembantu frontman yang mana dirinya terjun langsung kelapangan dan melaporkan hasil yang ada di dalam bengkel. Disini sifat kerja dari chief mekanik adalah bekerja sama dengan frontman untuk mengkomunikasikan dengan konsumen. Tugas dan tanggung jawabnya :

- Memberikan bimbingan teknis kepada para mekanik yang dibawahinya didalam melakukan perbaikan kendaraan.
- Memberikan perintah pekerjaan yang harus dilakukan (*job discription*)
- Memberikan petunjuk penggunaan atau perawatan perlengkapan bengkel.
- Memeriksa kelengkapan peralatan mekanik setiap saat.
- Memberikan pengarahan spare part yang perlu diganti.
- Mengatur proses pengerjaan agar sesuai dengan estimasi yang telah diberikan.

d. **Final Inspector**

Bertanggung jawab atas pengecekan dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para mekanik. Hal ini sangat penting karena untuk menjaga image

bengkel terhadap masyarakat dan ia bekerja sama dengan *frontman* (*service advisor*) dan *Chief* mekanik.

Tugas dan tanggung jawabnya :

- Sebagai *Quality control* dari bengkel yang mana mengecek setiap kendaraan yang telah selesai diperbaiki, apakah sesuai dengan apa yang tercantum didalam perintah kerjanya dan bagaimana kualitas dari hasil tersebut.
- Memeriksa kelayakan atau melihat dari sisipandang konsumen.

e. Mekanik

Melakukan seluruh perintah yang diperintahkan oleh *Chief* mekanik. Dimana ia hanya mengerjakan *job description* dan tidak boleh melakukan pekerjaan lain mesti komponen system yang lain ada yang rusak. Tetapi jika ada yang lain menyangkut dengan kualitas yang nantinya akan di peroleh terhadap hasil suatu servis maka mekanik perlu mengkonsultasikan dengan *Chief* mekanik. Disini mekanik tidak boleh berbicara langsung dengan konsumen karena akan mengganggu pekerjaannya dan mungkin untuk menjaga ketertiban bengkel.

f. Toolman

Tugas dari seorang *toolman* adalah menyiapkan alat alat yang akan digunakan untuk menservis pada setiap hari. Yang mana alat harus siap dipakai pada setiap harinya dan dalam keadaan bersih. Sehingga *toolman* harus membersihkan dan mengecek alat setiap hari. *Toolman* juga bekerja sama dengan mekanik dan *frontman* dalam hal mengadakan suatu alat atau penggantian alat.

Operasionalisasi organisasi/mechanisme kerja :

Customer > Receptionis > Frontman > Diagnosis > Chief Mecanik >Final Check.

g. Account

Tugas dari seorang *accounting* ini adalah melayani konsumen saat transaksi/administrasi, membuat laporan transaksi dan mencatat transaksi yang terjadi

4.1.3. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. New Pelangi Service Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Laki-laki	34	56,7%
2.	Perempuan	26	43,3%
Jumlah		60	100%

Sumber: PT. New Pelangi Service Medan

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 56,7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 43,3%.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	21– 30 Tahun	21	35%
2.	31 – 40 Tahun	19	31,7%
3.	41 – 50 Tahun	17	28,3%
4.	51 Keatas	3	5%
Jumlah		60	100%

Sumber: PT. New Pelangi Service Medan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 35% usia responden paling banyak berusia diantara 21 – 30 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. New Pelangi Service Medan memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Karyawan pada PT New Pelangi Service Medan”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 60 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 21 item,

yang terdiri dari 10 item untuk variabel y (Prestasi Kerja), 5 item x_1 (insentif) dan 6 item untuk variabel terikat x_2 (Jaminan Sosial).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang prestasi kerja (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.3
Tabulasi Data Responden Variabel Prestasi Kerja (X1)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	46,7	18	30	12	20	2	12	0	0	60	100
2	28	46,7	18	30	12	20	2	3,3	0	0	60	100
3	20	33,3	32	53,3	8	13,3	0	0	0	0	60	100
4	28	46,7	28	46,7	4	6,7	0	0	0	0	60	100
5	30	50	30	50	0	0	0	0	0	0	60	100
6	12	20	48	80	0	0	0	0	0	0	60	100
7	20	33,3	34	56,7	6	10	0	0	0	0	60	100
8	26	46,3	26	46,3	8	13,3	0	0	0	0	60	100
9	18	30	28	46,7	10	16,7	2	3,3	1	2	60	100
10	34	56,7	16	26,7	10	16,7	0	0	0	0	60	100

Sumber : Hasil Penelitian 2017

1. Pertanyaan nomor 1 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan) mayoritas sebanyak 28 (46,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan penuh ketelitian, dan konsentrasi) mayoritas sebanyak 28 (46,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

3. Pertanyaan nomor 3 (Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan) mayoritas sebanyak 32 (53,3%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat) mayoritas sebanyak 28 (46,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Karyawan selalu hadir tepat waktu) mayoritas sebanyak 30 (59%) responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang tidak jelas.) mayoritas sebanyak 31 (68,9%) responden memberikan jawaban setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 (Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat) mayoritas sebanyak 34 (56,7%) responden memberikan jawaban setuju.
8. Pertanyaan nomor 8 (Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan) mayoritas sebanyak 26 (46,3%) responden memberikan jawaban setuju.
9. Pertanyaan nomor 9 (Karyawan mampu bekerja sama dengan atasan) mayoritas sebanyak 28 (46,7%) responden memberikan jawaban setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 (Saya telah memberikan dorongan dan bantuan kepada rekan kerja saya dalam pekerjaan.) mayoritas sebanyak 34 (56,7%) responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Insentif (X₁)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang insentif (X₁), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.4
Tabulasi Data Responden Variabel Insentif (X₁)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33,3	26	43,3	12	20	2	3,3	0	0	60	100
2	20	33,3	32	53,3	8	13,3	0	0	0	0	60	100
3	34	56,7	16	26,7	10	16,7	0	0	0	0	60	100
4	20	33,3	26	43,3	12	20	2	3,3	0	0	60	100
5	16	26,7	38	63,3	6	10	0	0	0	0	60	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

1. Pertanyaan nomor 1 (Saya merasakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menunjang kinerja saya) mayoritas sebanyak 26 (43,3%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Perusahaan memberikan Bonus kepada karyawan yang berkerja melampaui target yang sudah ditentukan) mayoritas sebanyak 32 (53,3%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (Pemberian komisi yang diterapkan manajemen ke karyawan perusahaan cukup adil) mayoritas sebanyak 34 (56,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pegawai memudahkan karyawan dalam berkerja. (seperti fasilitas kesehatan, sarana olahraga, sarana transportasi dan sarana perumahan) mayoritas sebanyak 26 (43,3%) responden memberikan jawaban setuju.

5. Pertanyaan nomor 5 (Perusahaan memberikan Piagam Penghargaan kepada karyawan yang berjasa dan berprestasi) mayoritas sebanyak 38 (63,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Jaminan Sosial (X2)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang jaminan sosial (X2), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.5
Tabulasi Data Responden Variabel Jaminan Sosial (X2)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	53,3	18	30	10	16,7	0	0	0	0	60	100
2	20	33,3	26	43,3	12	20	2	3,3	0	0	60	100
3	20	33,3	30	50	10	16,7	0	0	0	0	60	100
4	14	23,3	34	56,7	12	20	0	0	0	0	60	100
5	18	30	32	53,3	10	16,7	0	0	0	0	60	100
6	10	16,7	28	46,7	4	6,7	0	0	0	0	60	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

- Pertanyaan nomor 1 (Pihak perusahaan Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan karyawan) mayoritas sebanyak 32 (53,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
- Pertanyaan nomor 2 (Perlindungan dasar yang diberikan oleh pihak perusahaan meningkatkan kualitas kerja karyawan) mayoritas sebanyak 26 (43,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju..

3. Pertanyaan nomor 3 (Pihak perusahaan bertanggung jawab kepada semua karyawan yang bekerja di perusahaan) mayoritas sebanyak 30 (50%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Perusahaan bertanggung jawab terhadap penghasilan karyawan yang hilang) mayoritas sebanyak 43 (56,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Lingkungan kerja yang nyaman dan teratur memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan) mayoritas sebanyak 32 (53,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Saya bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan prestasi kerja saya) mayoritas sebanyak 28 (46,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3.

Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 4.6
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	P1	0.858	0,3	Valid
	P2	0.585	0,3	Valid
	P3	0.821	0,3	Valid
	P4	0.858	0,3	Valid
	P5	0.663	0,3	Valid
	P6	0.707	0,3	Valid
	P7	0.945	0,3	Valid
	P8	0.797	0,3	Valid
	P9	0.740	0,3	Valid
	P10	0.797	0,3	Valid
Insentif (X2)	P11	0.784	0,3	Valid
	P12	0.872	0,3	Valid
	P13	0.446	0,3	Valid
	P14	0.811	0,3	Valid
	P15	0.802	0,3	Valid
Jaminan Sosial (X2)	P16	0.532	0,3	Valid
	P17	0.751	0,3	Valid
	P18	0.759	0,3	Valid
	P19	0.672	0,3	Valid
	P20	0.661	0,3	Valid
	P21	0.594	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2018)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 20 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronburch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Prestasi Kerja, Insentif, dan Jaminan Sosial,) yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Prestasi Kerja (Y)	0,863	Reliabel
Insentif (X1)	0,922	Reliabel
Jaminan Sosial (X2)	0,943	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel di atas, maka semua variabel dinyatakan reliabel dan sangat reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel prestasi kerja (Y) sebesar $0,863 > 0,60$ untuk variabel insentif (X_1) sebesar $0,922 > 0,60$ dan variabel terikat jaminan sosial (X_2) sebesar $0,943 > 0,60$ untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

4.2.2. Pengujian Asumsi Klasik

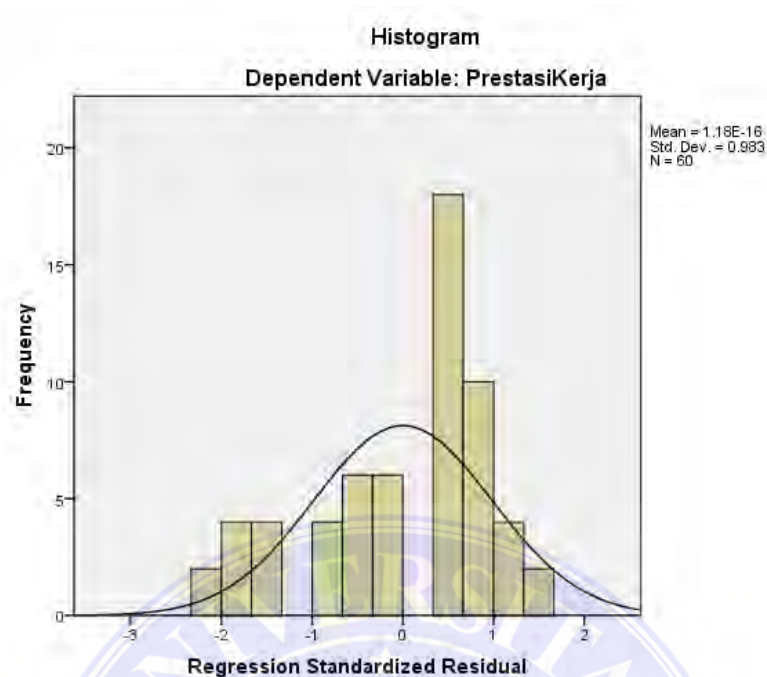
Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 17.00.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



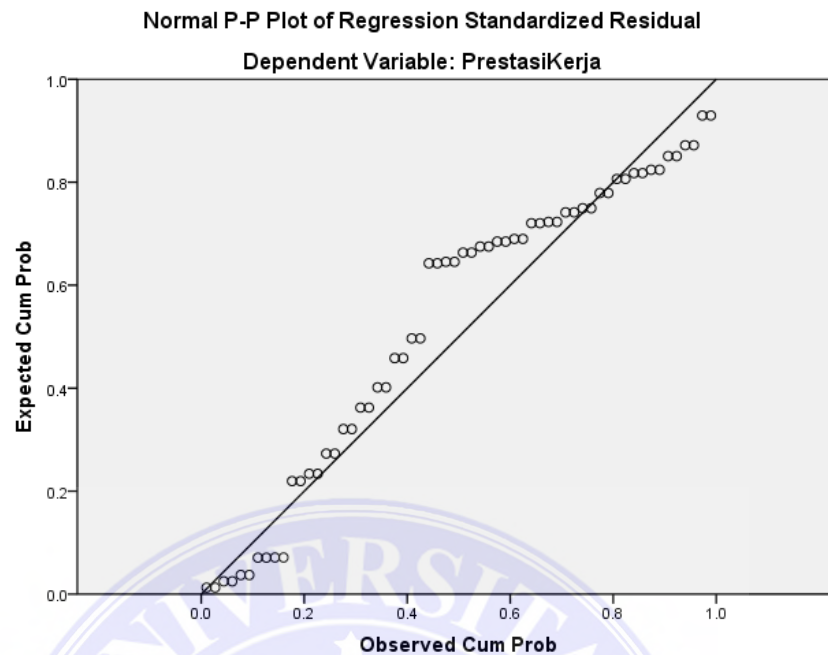
Gambar 4.2. Histogram

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 4.3. Normal *probability plot*

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Insentif	.560	1.787
Jaminan Sosial	.560	1.787

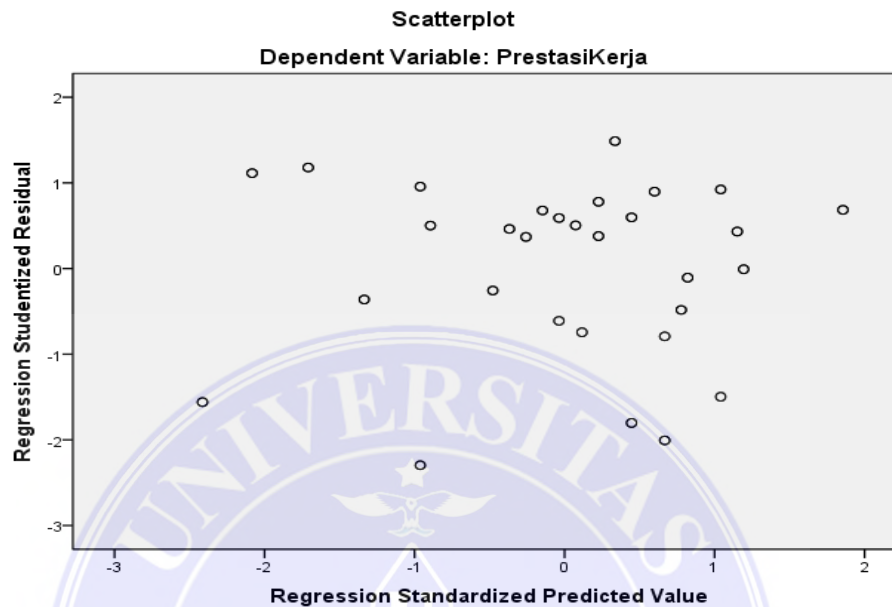
Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



Gambar 4.4. grafik *scatterplot*

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

4.2.3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

Tabel 4.9
Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.782	3.861		8.491	.000		
	Insentif	.981	.201	.669	4.877	.000	.560	1.787
	Jaminan Sosial	1.205	.199	.831	6.062	.000	.560	1.787

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 32.782 + 0.981X_1 + 1.205X_2 + e$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai 32.782 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel insentif (X_1) dan jaminan sosial (X_2) bernilai konstan, maka prestasi kerja sebesar 32.782
- 2) Koefisien variabel insentif (X_1) diperoleh nilai 0.981, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel insentif (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi prestasi kerja (Y) sebesar 9,81 % dengan asumsi variabel jaminan sosial (X_2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel jaminan sosial (X_2) diperoleh nilai 1.205, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel jaminan sosial (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi prestasi kerja (Y) sebesar 12,05% dengan asumsi variabel insentif (X_1) dianggap tetap.

4.2.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.782	3.861		8.491	.000		
Insentif	.981	.201	.669	4.877	.000	.560	1.787
JaminanSosial	1.205	.199	.831	6.062	.000	.560	1.787

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Insentif)

Nilai t_{hitung} diperoleh 4.877 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 4.877 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $4.877 > t_{table}$ 1.670 dan

nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.

2. Variabel Bebas X_2 (Jaminan Sosial)

Nilai t_{hitung} diperoleh 6.062 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 6.062 > t_{table} 1.670 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa jaminan sosial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.741	2	121.370	19.024	.000 ^a
	Residual	363.659	57	6.380		
	Total	606.400	59			

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial, Insentif

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $19.024 > 3.15$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif dan jaminan sosial secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan prestasi kerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.

4.2.5. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien Determinasi* (R^2) adalah :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.400	.379	2.526

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial, Insentif

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,379. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 37,9%. Prestasi kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor insentif dan jaminan sosial. Sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

a. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} 4.877 > t_{table} 1.670 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya positif dan signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor insentif memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan prestasi kerja.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Koko Sumatmojo (2012) yang berjudul “Pengaruh insentif terhadap kualitas kerja karyawan pada Departemen Pemasaran Dunkin Donut Cabang Jakarta”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada Departemen Pemasaran Dunkin Donut Cabang Jakarta dan penelitian Meksander situmorang (2016) yang berjudul “Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan” Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Jaminan Sosial Dan Insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan

Hal ini bisa dilihat bahwa insentif yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi prestasi kerja. Menurut pendapat ahli dan peneliti terdapat hubungan antara insentif dengan prestasi kerja. Insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan karena menurut Mangkunegara (2007:89), Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja

dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita-cita serta sasaran yang telah ditentukan..

b. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karena nilai t_{hitung} 6.062 > t_{table} 1.670 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor jaminan sosial memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan prestasi kerja

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan dan Vendy, Aries (2011) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Terhadap kualitas kerja Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang dan penelitian Meksander situmorang (2016) yang berjudul “Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan” Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Jaminan Sosial Dan Insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan

Hal ini bisa dilihat bahwa jaminan sosial yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi prestasi kerja, karena jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua, dan meninggal dunia. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya.

c. Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

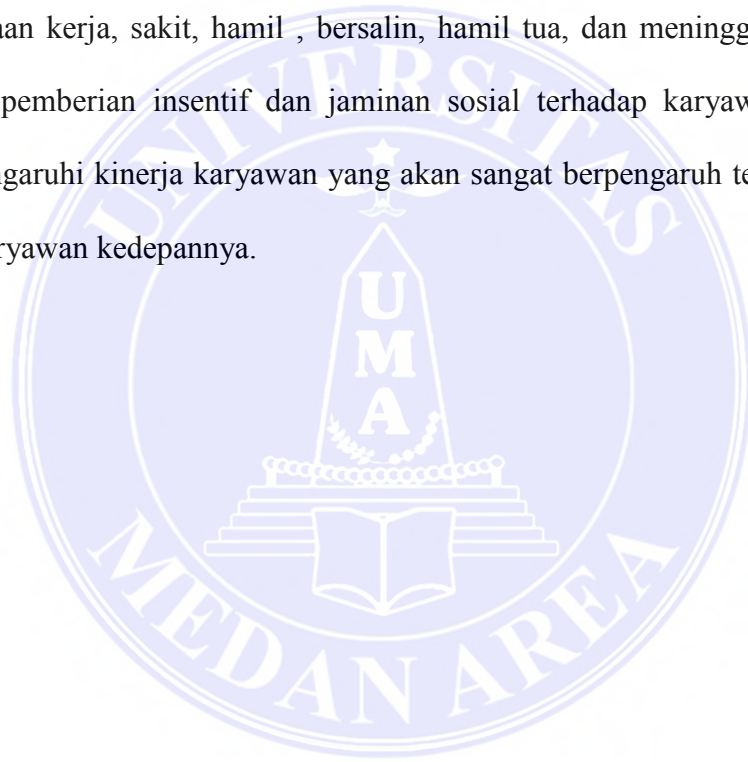
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa insentif dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor insentif dan jaminan sosial memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan prestasi kerja.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan dan Vendy, Aries (2011) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Terhadap kualitas kerja Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang dan penelitian Meksander situmorang (2016) yang berjudul “Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan” Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Jaminan Sosial Dan Insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja

Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan, Koko Sumatmojo (2012) yang berjudul “Pengaruh insentif terhadap kualitas kerja karyawan pada Departemen Pemasaran Dunkin Donut Cabang Jakarta”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada Departemen Pemasaran Dunkin Donut Cabang Jakarta dan penelitian Meksander situmorang (2016) yang berjudul “Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan” Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Jaminan Sosial Dan Insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan

Menurut Hasibuan (2012 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". pemberian insentif adalah positif dalam meningkatkan kualitas kerja, manajer harus menyadari bahwa akan muncul beberapa kesulitan dalam menentukan besarnya insentif terutama ketepatan dalam pengukuran kinerja atau prestasi karyawan. Perusahaan menggunakan penilaian kualitas kerja kinerja bagi para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan kualitas kerja sebagai acuan atau standar didalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Sedangkan jaminan Sosial merupakan upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan

dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha). Begitu juga menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua, dan meninggal dunia. Maka dengan pemberian insentif dan jaminan sosial terhadap karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan kedepannya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel insentif nilai t_{hitung} diperoleh 4.877 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 4.877 > t_{table} 1.670 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel jaminan sosial, nilai t_{hitung} diperoleh 6.062 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 6.062 > t_{table} 1.670 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa jaminan sosial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 19.024 > 3.15 artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif dan jaminan sosial secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan prestasi kerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,379. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 37,9%. Prestasi kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor insentif dan jaminan sosial sebesar 62,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk masalah insentif sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan lagi nominal insentif yang akan diberikan kepada karyawan berprestasi. Karena hal tersebut akan memicu tingkat kinerja yang tinggi di perusahaan.
2. Untuk masalah jaminan sosial saran yang didapat dari hasil penelitian tentang analisa pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja, yaitu sebaiknya PT. New Pelangi Service Medan memberikan perincian iuran agar seluruh karyawan dapat memahami manfaat dari program jaminan sosial tenaga kerja tersebut sehingga karyawan tidak merasa pendapatannya berkurang dengan adanya iuran dari program jaminan sosial tenaga kerja tersebut.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko , Hani,. 2010. **Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia**, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Nasution, S. 2000. **Didaktik Asas-Asas Mengajar**, Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Hasibuan, Malayu SP. 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi**. Terjemahan. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Kansil, C.S.T. dan Christine S.T. Kansil.2008. **Pokok-pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia**. Cetakan Kesepuluh, Jakarta: Sinar Grafika
- Kuncoro, Mudrajad & Suhardjono, 2011, **Manajemen Perbankan**, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara , A.A. Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marihot , Hariandja, . T.E. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai**. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Situmorang ,Meksander. 2016. **Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Sarwoto. 2010. **Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, cetakan keenambelas**. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sastrawijaya, Tresna. 2012. **Pencemaran Lingkungan**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Setiadi. 2009. **Panduan Penelitian Sosial**. Jakarta: Yayasan Lembaga Kemala
- Siagian, Sondang.2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian., Sondang P. 2009. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Sugiyono. 2010. **Statistika Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta

Sujatmoko. , Koko 2012. **Pengaruh insentif terhadap kualitas kerja karyawan pada Departemen Pemasaran Dunkin Donut Cabang Jakarta.** Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Vendy, Aries Martcahyo. 2011. **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Terhadap kualitas kerja Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang”.** Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Veithzal , Rivai,. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.**Jakarta: Raja Grafindo Persada



KUESIONER

PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. NEW PELANGI SERVICE MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL TERIKAT PRESTASI KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas kerja						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan					
2	Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan penuh ketelitian, dan konsentrasi.					
Kuantitas kerja						
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat					
Disiplin kerja						
5	Karyawan selalu hadir tepat waktu					
6	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang tidak jelas.					
Inisiatif						
7	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat					
8	Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan					
Kerjasama						
9	Karyawan mampu bekerja sama dengan atasan					
10	Saya telah memberikan dorongan dan bantuan kepada rekan kerja saya dalam pekerjaan.					

2. VARIABEL BEBAS INSENTIF (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Piece Work						
1	Saya merasakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menunjang kinerja saya					
Bonus						
2	Perusahaan memberikan Bonus kepada karyawan yang berkerja melampaui target yang sudah ditentukan					
Komisi						
3	Pemberian komisi yang diterapkan manajemen ke karyawan perusahaan cukup adil					
Insentif bagi Eksekutif						
4	Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pegawai memudahkan karyawan dalam berkerja. (seperti fasilitas kesehatan, sarana olahraga, sarana transportasi dan sarana perumahan)					
Kurva Kematangan						
5	Perusahaan memberikan Piagam Penghargaan kepada karyawan yang berjasa dan berprestasi					

3. VARIABEL BEBAS JAMINAN SOSIAL (X2)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Memberikan perlindungan dasar						
1	Pihak perusahaan Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan karyawan.					
2	Perlindungan dasar yang diberikan oleh pihak perusahaan meningkatkan kualitas kerja karyawan					
Menciptakan perlindungan terhadap resiko ekonomi maupun sosial						
3	Pihak perusahaan bertanggung jawab kepada semua karyawan yang bekerja di perusahaan					
4	Perusahaan bertanggung jawab terhadap penghasilan karyawan yang hilang					
Menciptakan ketenangan kerja						
5	Lingkungan kerja yang nyaman dan teratur memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan prestasi kerja saya.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	43
2	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	39
3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
4	5	5	3	4	5	4	4	5	3	5	43
5	2	2	4	5	4	4	4	5	4	5	39
6	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
7	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
8	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
9	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44
10	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	39
11	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	44
12	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
13	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	34
14	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
15	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	35
16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
17	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	45
18	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
19	5	5	4	4	5	4	4	4	2	5	42
20	3	3	5	5	4	4	5	5	3	5	42
21	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	41
22	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
23	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	41
24	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	46
25	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	44
26	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	45
27	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	41
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
29	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	42
30	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	44
31	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	43
32	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	39
33	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
34	5	5	3	4	5	4	4	5	3	5	43
35	2	2	4	5	4	4	4	5	4	5	39
36	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
37	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
38	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
39	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44

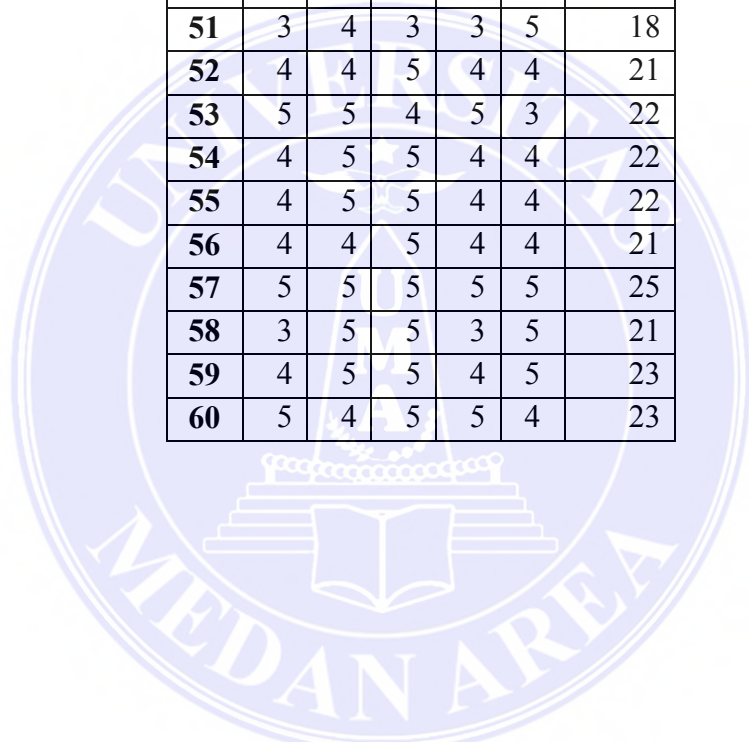
<i>Sambungan..</i>											
40	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	39
41	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	44
42	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
43	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	34
44	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
45	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	35
46	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
47	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	45
48	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
49	5	5	4	4	5	4	4	4	2	5	42
50	3	3	5	5	4	4	5	5	3	5	42
51	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	41
52	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
53	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	41
54	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	46
55	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	44
56	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	45
57	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	41
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
59	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	42
60	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	44



Variabel Insentif (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	3	4	4	19
2	5	3	4	5	4	21
3	5	5	5	5	3	23
4	4	3	5	4	4	20
5	5	4	5	5	4	23
6	3	4	5	3	4	19
7	4	4	5	4	4	21
8	4	3	3	4	4	18
9	4	3	4	4	4	19
10	4	4	4	4	5	21
11	4	4	3	4	4	19
12	3	4	4	3	5	19
13	5	4	4	5	4	22
14	4	4	5	4	3	20
15	3	5	4	3	4	19
16	5	5	5	5	4	24
17	3	4	3	3	4	17
18	2	4	4	2	5	17
19	5	5	5	5	5	25
20	5	4	5	5	4	23
21	3	4	3	3	5	18
22	4	4	5	4	4	21
23	5	5	4	5	3	22
24	4	5	5	4	4	22
25	4	5	5	4	4	22
26	4	4	5	4	4	21
27	5	5	5	5	5	25
28	3	5	5	3	5	21
29	4	5	5	4	5	23
30	5	4	5	5	4	23
31	4	4	3	4	4	19
32	5	3	4	5	4	21
33	5	5	5	5	3	23
34	4	3	5	4	4	20
35	5	4	5	5	4	23
36	3	4	5	3	4	19
37	4	4	5	4	4	21
38	4	3	3	4	4	18
39	4	3	4	4	4	19

<i>Sambungan..</i>						
40	4	4	4	4	5	21
41	4	4	3	4	4	19
42	3	4	4	3	5	19
43	5	4	4	5	4	22
44	4	4	5	4	3	20
45	3	5	4	3	4	19
46	5	5	5	5	4	24
47	3	4	3	3	4	17
48	2	4	4	2	5	17
49	5	5	5	5	5	25
50	5	4	5	5	4	23
51	3	4	3	3	5	18
52	4	4	5	4	4	21
53	5	5	4	5	3	22
54	4	5	5	4	4	22
55	4	5	5	4	4	22
56	4	4	5	4	4	21
57	5	5	5	5	5	25
58	3	5	5	3	5	21
59	4	5	5	4	5	23
60	5	4	5	5	4	23



Variabel Jaminan Sosial (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	3	4	4	4	4	4	23
2	4	5	3	3	4	4	23
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	3	3	4	24
5	5	5	5	4	4	5	28
6	5	3	4	4	4	4	24
7	5	4	5	4	4	5	27
8	3	4	3	3	5	5	23
9	4	4	4	3	4	5	24
10	4	4	4	4	5	5	26
11	3	4	4	4	5	5	25
12	4	3	3	4	4	4	22
13	4	5	3	4	3	3	22
14	5	4	3	4	4	5	25
15	4	3	4	5	3	3	22
16	5	5	5	5	4	5	29
17	3	3	5	4	5	4	24
18	4	2	4	4	5	4	23
19	5	5	4	5	4	4	27
20	5	5	4	4	5	5	28
21	3	3	4	4	4	4	22
22	5	4	4	4	4	4	25
23	4	5	5	5	3	4	26
24	5	4	5	5	4	5	28
25	5	3	5	3	5	5	26
26	5	4	4	4	5	4	26
27	5	4	4	3	4	5	25
28	5	5	5	4	4	4	27
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	4	5	3	5	27
31	3	4	4	4	4	4	23
32	4	5	3	3	4	4	23
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	4	5	3	3	4	24
35	5	5	5	4	4	5	28
36	5	3	4	4	4	4	24
37	5	4	5	4	4	5	27
38	3	4	3	3	5	5	23
39	4	4	4	3	4	5	24

<i>Sambungan..</i>							
40	4	4	4	4	5	5	26
41	3	4	4	4	5	5	25
42	4	3	3	4	4	4	22
43	4	5	3	4	3	3	22
44	5	4	3	4	4	5	25
45	4	3	4	5	3	3	22
46	5	5	5	5	4	5	29
47	3	3	5	4	5	4	24
48	4	2	4	4	5	4	23
49	5	5	4	5	4	4	27
50	5	5	4	4	5	5	28
51	3	3	4	4	4	4	22
52	5	4	4	4	4	4	25
53	4	5	5	5	3	4	26
54	5	4	5	5	4	5	28
55	5	3	5	3	5	5	26
56	5	4	4	4	5	4	26
57	5	4	4	3	4	5	25
58	5	5	5	4	4	4	27
59	4	4	4	4	4	4	24
60	5	5	4	5	3	5	27

Variabel Prestasi Kerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	12	20.0	20.0	23.3
	4	18	30.0	30.0	53.3
	5	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	12	20.0	20.0	23.3
	4	18	30.0	30.0	53.3
	5	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.3	13.3	13.3
	4	32	53.3	53.3	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.7	6.7	6.7
	4	28	46.7	46.7	53.3
	5	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	50.0	50.0	50.0
	5	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	48	80.0	80.0	80.0
	5	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	34	56.7	56.7	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.3	13.3	13.3
	4	26	43.3	43.3	56.7
	5	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.3	3.3	3.3
	2	2	3.3	3.3	6.7
	3	10	16.7	16.7	23.3
	4	28	46.7	46.7	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.7	16.7	16.7
	4	16	26.7	26.7	43.3
	5	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Variabel Insentif (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	12	20.0	20.0	23.3
	4	26	43.3	43.3	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.3	13.3	13.3
	4	32	53.3	53.3	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.7	16.7	16.7
	4	16	26.7	26.7	43.3
	5	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	12	20.0	20.0	23.3
	4	26	43.3	43.3	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	38	63.3	63.3	73.3
	5	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Variabel Jaminan Sosial (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.7	16.7	16.7
	4	18	30.0	30.0	46.7
	5	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	12	20.0	20.0	23.3
	4	26	43.3	43.3	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.7	16.7	16.7
	4	30	50.0	50.0	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	20.0	20.0	20.0
	4	34	56.7	56.7	76.7
	5	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.7	16.7	16.7
	4	32	53.3	53.3	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.7	6.7	6.7
	4	28	46.7	46.7	53.3
	5	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PrestasiKerja	42.60	3.206	60
Insentif	20.90	2.184	60
JaminanSosial	25.17	2.211	60

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JaminanSosial, Insentif	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.400	.379	2.526

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial, Insentif

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.741	2	121.370	19.024	.000 ^a
	Residual	363.659	57	6.380		
	Total	606.400	59			

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial, Insentif

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.782	3.861		8.491	.000		
	Insentif	-.981	.201	-.669	-4.877	.000	.560	1.787
	JaminanSosial	1.205	.199	.831	6.062	.000	.560	1.787

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Charts

