

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL DAN INSENTIF TERHADAP
KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT.CENTRAL PROTEINA PRIMA
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**MEKSANDER SITUMORANG
N.P.M : 13 832 0117**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/1/20

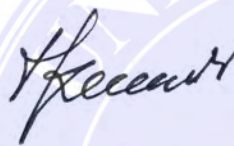
Access From (repository.uma.ac.id)

Judul Skripsi : Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima Medan
Nama Mahasiswa : MEKSANDER SITUMORANG
No. Stambuk : 13 832 0117
Program : Manajemen

Menyetujui :

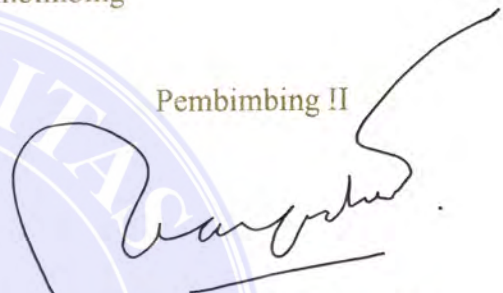
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. Patar Marbun, M.Si)

Pembimbing II



(Ahmad Prayudi, SE.,MM)

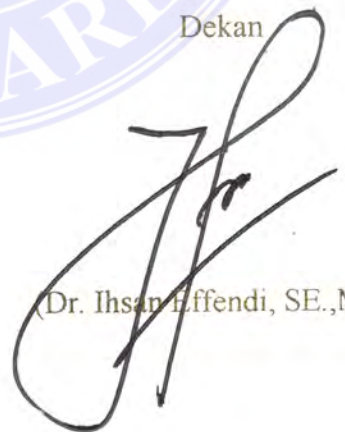
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Dekan



(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2017

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan PT Central Proteina Prima Tbk. Medan yang berjumlah 60 orang . Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, seluruh populasi akan menjadi sampel dalam penelitian ini di PT Central Proteina Prima Tbk. Medan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel jaminan sosial sebesar 4.829 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja karyawan Dan nilai t_{hitung} insentif sebesar 2.716 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000 dengan tingkat sig 0,002 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel insentif secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27.396 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,20 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti jaminan sosial dan insentif secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,432 Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 43,2%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 43,2% kualitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh jaminan sosial dan insentif. Sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

Kata kunci: Jaminan Sosial, Insentif, Kualitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of Social Security and Incentives on Employee Quality at PT Central Proteina Prima Tbk. Field. The type of this research is associative that is a research that is asking the relationship between two variables Population in this study is all employees of PT Central Proteina Prima Tbk. Medan which amounts to 60 people. And by using saturated sample technique, the entire population will be sampled in this study at PT Central Proteina Prima Tbk. Field.

Based on t test result it can be seen that t count on social security variable equal to 4.829 bigger than t table equal to 2,000 with probability t that is sig 0.000 smaller than limit of significance equal to 0,005. Based on these values, the social security variable has a positive and significant effect on the variable of employee quality And the incentive t value of 2.716 is greater than the t table of 2,000 with the sig level 0.002 smaller than the limit of significance of 0.005, then the incentive variable partially has a positive influence and significant to the quality of work. Based on the result of F test, it is obtained the value of Fcount equal to 27.396 bigger than Ftable equal to 3,20 with sig 0,000 < α 0,05, show Ho rejected and Ha accepted, means social security and incentive simultaneously have positive and significant influence to variable of work quality. R Square value obtained for 0.432 To see the effect of independent variables on dependent variables by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 43.2%. This figure indicates that 43.2% of work quality (dependent variable) can be explained by social security and incentives. The remaining 56.8% is influenced by other factors not described in this study ..

Keywords: Social Security, Incentives, Quality of Work

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran 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 **“Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. 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 Ibunda tercinta atas dukungan, do'a dalam penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Dan kepada Kakak, Abang-abangku serta Keluargaku semuanya yang telah mendukung dan memberi doa'a untuk sayadalam penyusunan skripsi ini kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syarial, SE, MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area
5. Bapak Drs.Patar Marbun Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Ahmad Prayudi, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Bapak pimpinan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Kepada Orangtuaku Tercinta, Ayah, Mama, Adik, kakak atas doa, motivasi, dukungan secara moril dan material sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman-teman stambuk 2013 Fakultas Ekonomi & 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, 20 Desember 2017

Meksander Situmorang

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	iv
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	vii
BABI PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BABII LANDASAN TEORITIS	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	6
2. Dasar Hukum Jaminan Sosial	9
3. Indikator Jaminan Sosial	11
4. Pengertian Insentif	12
5. Jenis& Tujuan Pemberia Insentif.....	13
6. Sistem Pemberian Insentif.....	15
7. Indikator Insentif	17
8. Pengertian Kualitas Kerja	18
9. Indikator Kualitas Kerja.....	19
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Konseptual	20
D. Hipotesis.....	22
BABIII METODE PENELITIAN	23
A. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	23
1. Jenis Penelitian	23
2. Lokasi Penelitian	23

3. Waktu Penelitian	23
B. Populasi dan Sampel	24
1. Populasi	24
2. Sampel	24
C. Defenisi Operasional	24
D. Jenis dan Sumber Data	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data	28
1. Uji Validitas & Reabilitas	28
2. Uji Asumsi Klasik	29
3. Uji Statistik	30
4. Uji hipotesis	31
5. Koefisien Determinasi	31
BAB IV: PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	41
1. Gambaran Umum Perusahaan	41
2. Struktur Organisasi	43
3. Penyajian Data Responden	47
4. Penyajian Data Angket Responden	48
B. Pembahasan	
1. Uji Validitas dan Reabilitas	49
2. Uji Asumsi Klasik	57
3. Uji Statistik	60
4. Uji Hipotesis	65
5. Koefisien Determinasi	68
BAB V: KESIMPULAN & SARAN	
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian	32
Tabel III.2	Operasional variabel	34
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	47
Tabel IV.2	Usia Responden	47
Tabel IV.3.	Pendidikan responden.....	48
Tabel IV.4	Pihak perusahaan Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan karyawan	49
Tabel IV.5	Perusahaan bertanggung jawab terhadap penghasilan karyawan yang hilang.....	49
Tabel IV.6	Lingkungan kerja yang nyaman dan teratur memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	50
Tabel IV.7	Pihak perusahaan bertanggung jawab kepada semua karyawan yang bekerja di perusahaan	50
Tabel IV.8	Perlindungan dasar yang diberikan oleh pihak perusahaan meningkatkan kualitas kerja karyawan.....	51
Tabel IV.9	Perusahaan memberikan Bonus kepada karyawan yang berkerja melampaui target yang sudah ditentukan	51

Tabel IV.10	Tunjangan Lembur yang di berikan perusahaan kepada karyawan mendorong pegawai untuk berkerja lebih giat	52
Tabel IV.11	Perusahaan memberikan Piagam Penghargaan kepada karyawan yang berjasa dan berprestasi.....	52
Tabel IV.12	Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pegawai memudahkan karyawan dalam berkerja. (seperti fasilitas kesehatan, sarana olahraga, sarana transportasi dan sarana perumahan).	53
Tabel IV.13	Piagam penghargaan yang diberikan kepada karyawan meningkatkan semangat kerja karyawan	53
Tabel IV.14	Karyawan dapat berkerja dengan baik sesuai dengan program kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan.....	54
Tabel IV.15	Karyawan bertanggung jawab dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan	54
Tabel IV.16	Karyawan mentaati peraturan yang ada dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	55
Tabel IV.17	Setiap Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jam kerja yang ada	55
Tabel IV.18	Setiap pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai dengan ketetapan kerja.....	56
Tabel IV.19	Estimasi Uji Validitas	57
Tabel IV.20	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	58

Tabel IV.21	Uji Multikononlinearitas.....	62
Tabel IV.22	Analisis Linear Berganda	64
Tabel IV.23	Uji Simultan (Uji F).....	65
Tabel IV.24	Uji Parsial (Uji T)	66
Tabel IV.25	Koefisien Determinasi	67



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.2	Kerangka Konseptual.....	21
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT. Central Proteina Medan	43
Gambar IV.2	Histogram	60
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	61
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kualitas kerja karyawan sesuai harapan perusahaan.

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 kerja yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Insentif adalah : “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya.

Meskipun ide dasar 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.

Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara pada Karyawan PT Central Proteina Prima Tbk. Medan kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang berkaitan erat dengan kualitas karyawan yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari kualitas kerja yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah jaminan sosial berpengaruh positif terhadap kualitas kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan?
2. Apakah insentif berpengaruh positif terhadap kualitas kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan?
3. Apakah jaminan sosial dan insentif berpengaruh positif secara simultan terhadap kualitas kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap kualitas kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan.
2. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan.
3. Untuk mengetahui apakah jaminan sosial dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis untuk menambah wawasan dan khususnya mengenai pengaruh jaminan sosial dan insentif terhadap kualitas kerja karyawan
2. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan pengaruh pengaruh jaminan sosial dan insentif terhadap kualitas kerja Karyawan PT Central Proteina Prima Tbk. Medan.
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.
4. Bagi peneliti lain penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai referensi mengenai pengaruh jaminan sosial dan insentif terhadap kualitas kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Pengertian Jaminan Sosial

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).

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 kerja berupa 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) 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 jaminansosial 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 1huruf 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. 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 :

1. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1992 Tentang Usaha Perasuransian.
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
5. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 Tentang Penetapan dan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

6. 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
7. Peraturan Menteri Nomor PER-12/MEN/VI/2007 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
8. 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
9. 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 Tertentu
10. Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor B.337/DJPPK/IX/05
11. Surat Keputusanna 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
12. Keputusan Direksi PT JAMSOSTEK (Persero) Nomor KEP/310/102011 Tentang Pemberian Manfaat Tambahan Bagi Peserta Program JAMSOSTEK

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:

1. Memberikan perlindungan dasar, untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja serta keluarganya.
2. 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.
3. Menciptakan ketenangan kerja, karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko ekonomi maupun sosial.

4. 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 (2010 : 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.

5. Jenis & Tujuan 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 :

1. *Piece work*

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

2. Bonus

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

3. Komisi

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

4. 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.

5. 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.

Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

1. Bagi perusahaan :

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

2. Bagi pegawai :

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

6. 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.”

1. 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.

2. 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.
3. Insentif Individu 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.
4. Insentif Tim 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.
5. 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 ditangguhkan 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.
6. 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.

7. Indikator Insentif

Indikator dalam penelitian ini merupakan sesuatu yang dapat memberikan dan menjadi petunjuk atau keterangan dalam proses pemberian insentif. Indikator pemberian insentif menurut Jiwo Wungsu dan Hartono Broto Harjoso (2003:101) adalah :

1. Bonus

Bonus itu merupakan program yang tetap yang sudah terencana di dalam perusahaan. Bonus itu diberikan jika seorang karyawan sudah mengerjakan tugasnya dapat melampaui target yang sudah ditentukan. Hal ini terlaksana berulang kali dan itu merupakan suatu prestasi.

2. Tunjangan Lembur

Insentif yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kerja lembur, besarnya upah lembur merupakan salah satu pendorong bagi pekerja untuk giat bekerja, karena upah lembur yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

3. Pemberian Piagam Penghargaan

Piagam penghargaan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berjasa dan berprestasi dalam bentuk surat yang telah ditentukan.

4. Pemberian Hak Menggunakan Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memudahkan dan mendukung kinerja dalam bentuk fasilitas kerja, seperti fasilitas kesehatan, sarana olahraga, sarana transportasi dan sarana perumahan.

8. Pengertian Kualitas Kerja

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya.

Hasibuan (2012:87) menyatakan : "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya." Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi di atas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya

Menurut Flippo (2005:28) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab

9. Indikator Kualitas Kerja

Indikator kualitas kerja dalam penelitian ini adalah menurut kusnandi (2010:319)

1. Kemampuan karyawan, bagian kinerja dari seorang karyawan yang dapat di prediksi melalui perkiraan relevansi tugas dan kemampuan intelektual dari setiap individu yang ada di dalam perusahaan
2. Keterampilan karyawan. karyawan merupakan salahssatu faktor produksi yang dapat menghasilkan peroduk tersedianya karyawan yang cakap dan memiliki keahlian di bidangnya masing-masing sangat penting bagi kemajuan perusahaan
3. Kedisiplinan karyawan, yaitu kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya

B. Peneliti Terdahulu

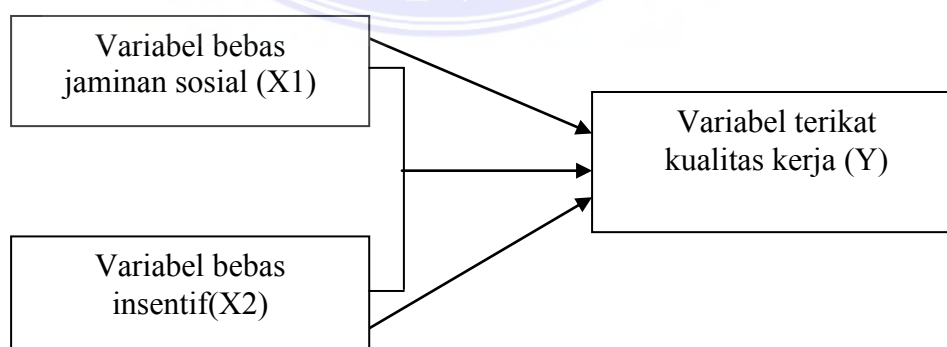
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Vendy Aries Martcahyo, (2011)	“Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Terhadap kualitas kerja Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang	1. Pelatihan kerja 2. Jaminan sosial 3. Insentif 4. Kualitas kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variable independen yang diuji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan
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

C. Kerangka Konseptual

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Karna meningkatkan kualitas kerja berdasarkan program kerja yang ada maka tujuan perusahaan yang telah di tetapkan akan lebih cepat tercapai, Flippo (2005:28) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian

tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Agar kualitas kerja dapat di tingkatkan maka perusahaan hendaklah meningkatkan faktor penting yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan seperti jaminan sosial dan pemberian insentif. Jaminan sosial adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat berkurangnya penghasilan apabila jaminan sosial yang diberikan perusahaan sesuai dengan keinginan karyawan maka akan dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan (Husni, 2003: 53). Kemudian insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai dan meningkatkan kualitas kerja karyawan lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan T. Hani Handoko (2010: 176),

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

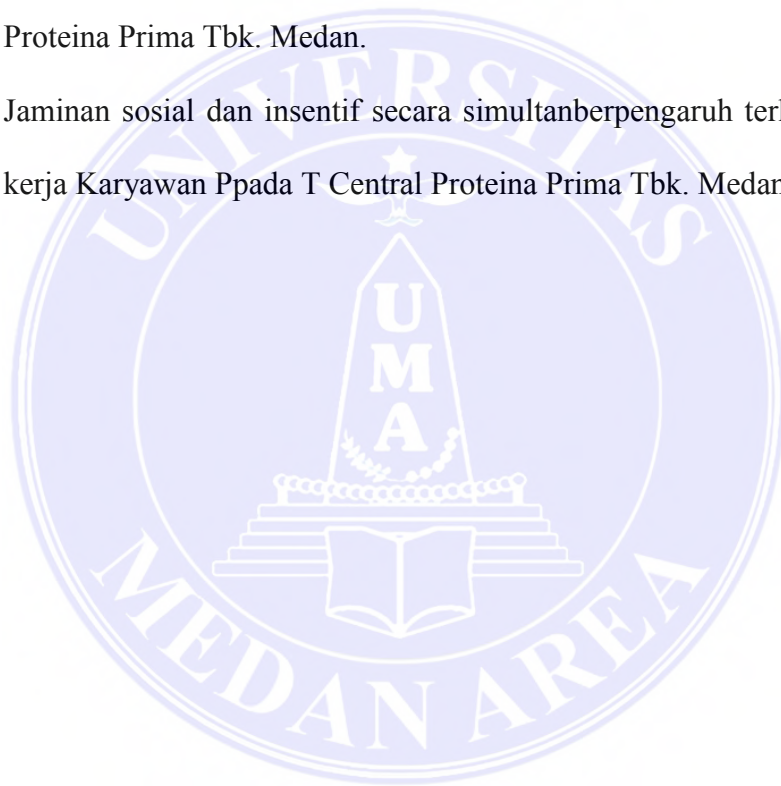


Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

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

1. Jaminan sosial berpengaruh terhadap kualitas kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan.
2. Insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan.
3. Jaminan sosial dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja Karyawan Ppada T Central Proteina Prima Tbk. Medan.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian asosiatif, dimana penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara duavariabel atau lebih.(Sugiyono: 2010). Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian *asosiatif* yang bermaksud untuk memberikan penjelasan hubungan jaminan sosial dan insentif terhadap kualitas kerja pegawai PT Central Proteina Prima Tbk. Medan.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT Central Proteina Prima Tbk Medan yang beralamat di Jalan Sisingamaraja KM 8,5 (amplas)Tanjung Morawa.

3. Waktu Penelitian

Penelitian di rencanakan mulai bulan Januari 2015 sampai dengan juli 2017. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2017						
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
1.	Pembuatan Dan Seminar Proposal	■						
2.	Pengumpulan Data		■	■				
3.	Analisa Data				■			
4.	Penyusunan Skripsi					■		
5.	Seminar Hasil						■	
6	Pengajuan Sidang Meja Hijau							■

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugyono (2010:115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan definisi diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawanPT Central Proteina Prima Tbk. Medan yang berjumlah 60 Orang.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2006:8), berdasarkan definisi di atas maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawanPT Central Proteina Prima Tbk. Medan yang berjumlah 60 Orang.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Kualitas Kerja Pegawai (Y)	suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan pegawai 2. Keterampilan pegawai 3. Kedisiplinan pegawai 	Likert
Jaminan Sosial (X1)	suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan perlindungan dasar 2. Menciptakan perlindungan terhadap resiko ekonomi maupun sosial. 3. Menciptakan ketenangan kerja 	Likert
Insentif (X2)	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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bonus 2. Tunjangan lembur 3. Pemberian piagam Penghargaan 4. Pemberian Hak Menggunakan Fasilitas 	Likert

Sumber :Hao(2013),Hasibuan (2012), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 (2004)

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan / skoring Sugiyono,(2011). Data kuantitatif yang di gunakan

dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan PT Central Proteina Prima Tbk. Medan .

- b. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar Sugiono,(2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang di berikan kepada responden yaitu karyawan PT Central Proteina Prima Tbk. Medan .

2. Sumber Data

- a. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan PT Central Proteina Prima Tbk. Medan .
- b. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang di ambil langsung dari laporan hasil kerjakaryawan PT Central Proteina Prima Tbk. Medan .

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Penelitian Kepustakaan(*Library Researh*)

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Pengamatan (Observasi)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung

b. Wawancara (Interview)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “Netral”, diberi nilai 3

- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir 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 dikelompok kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

2. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kualitas kerja pegawai

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Jaminan Sosial

X_2 : Insentif

3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

$VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

4. Uji Hipotesis

a. 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 pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. 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% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang 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. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. R Square yang diperoleh sebesar 0,432. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 43,2%. Kualitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel jaminan sosial dan insentif. Sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel jaminan sosial di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar 4. 829 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2.000 artinya positif. Dimana taraf singnifikan α 5% nilai t_{hitung} $4.829 > t_{tabel}$ 2.000. Hal ini menjelaskan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima Tbk. Medan maka hipotesis dapat diterima.
3. Berdasarkan hasil uji t pada variabel insentif di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar 2.716 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2.000 artinya positif. Dimana taraf singnifikan α 5% nilai t_{hitung} $2.716 > t_{tabel}$ 2.000. Hal ini menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima Tbk. Medan maka hipotesis dapat diterima.
4. Berdasarkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $27.396 > 3.20$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig $0.000 > 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial

dan insentif secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima Tbk. Medan maka hipotesis dapat diterima.

Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya pimpinan dapat meningkatkan jaminan sosial kepada pegawai agar pegawai dapat meningkatkan kualitas dalam pekerjaannya.
2. Hendaknya pihak pimpinan dapat menerapkan insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan agar pegawai dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja
3. Pihak perusahaan hendaknya memberikan jaminan sosial dan insentif kepada pegawai secara bersamaan, karena jaminan sosial dan insentif tersebut saling berhubungan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.
4. 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

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. **Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Flippo, Edwin B. 2005, **Manajemen Personalia Edisi Keenam**, Jakarta, Raja Grafindo
- Ginting, Paham & Syafrizal Helmi Situmorang. 2010. **Filsafat Ilmu dan Metode Riset**. Medan: USU Press.
- Handoko,T.Hani. 2012. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Hao, Laoshi, 2013, **Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kota Banjar**. Jurnal Ekonomi
- Hasibuan, Malayu SP. 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Husni, Lalu. 2003. **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan** Indonesia. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Jiwo Wungsu & Broto Harjoso. 2003. **Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan MeritSistem**. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Kansil, C.S.T. 2007. **Pokok-pokok Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja** Jakarta: Pustaka sinar Harapan.
- Koko sujatmoko. 2012. **Pengaruh intensif terhadap kualitas kerja karyawan pada Departemen Pemasaran Dunkin Donut Cabang Jakarta**. UPNVeteran Jawa Timur. Jurnal Ekonomi
- Mudrajad Kuncoro. 2011. **Statistika Penelitian**. Bandung. Alfabeta.
- rivai, Veithzal. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencanaman
- Sarwoto. 2010. **Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen**. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Sondang P. Siagian. 2009. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Sugiyono. 2010. **Statistika Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta
- Suhandang, Kusnadi. 2010. **Periklanan Manajemen, kiat dan strategi**. Jakarta: Nuansa.

Suparman Sastrawidjaja. 2012. **Aspek-Aspek Hukum Asuransi dan Surat berharga**. Bandung: Alumni.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial

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



LAMPIRAN I KUESIONER

Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima Medan

Karyawan PT. Central Proteina Medan Bapak/Ibu/Sdr (i)

Di - Tempat

Karyawan PT. Central Proteina Medan Yang Terhormat,

Saya Meksander Situmorang npm 12.832.0117 adalah mahasiswa pada Fakultas Ekonomi jurusan manajemen Universitas Medan Area, yang sedang melakukan penelitian mengenai : “Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Central Proteina Medan”.

Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk menjawab kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang tersedia. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Sdr (i) berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian ini.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) dalam menjawab kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Medan, Maret 2016

(Meksander Situmorang)

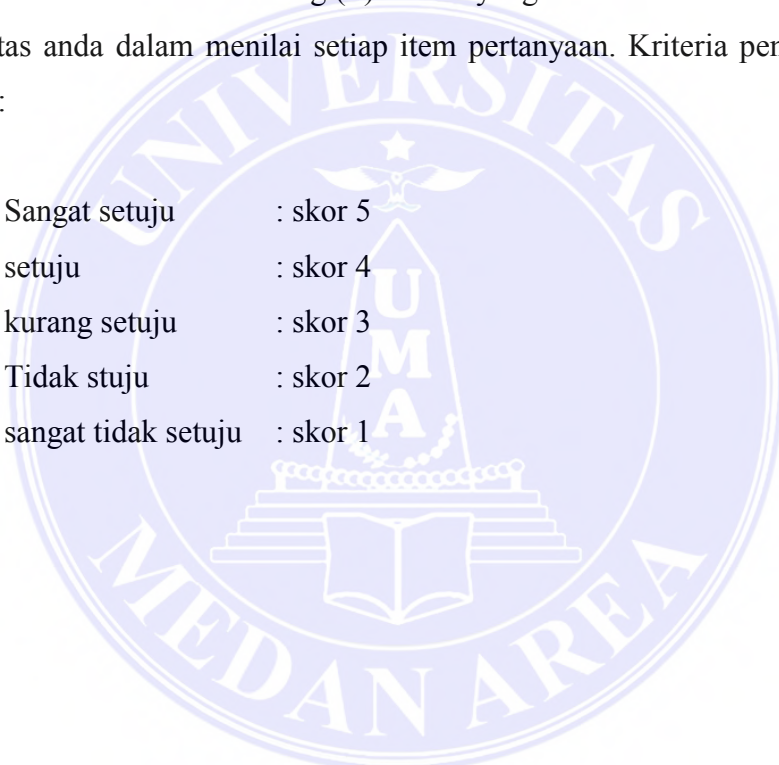
BAGIAN A

1. Nama _____
2. Umur_____ tahun
3. Pendidikan terakhir : SMP SMA SARJANA
4. Jenis Kelamin : Laki-laki Wanita

BAGIAN B

Mohon anda memberi tanda contreng (√) nomor yang disediakan sesuai dengan penilaian anda dan prioritas anda dalam menilai setiap item pertanyaan. Kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut :

- a. SS : Sangat setuju : skor 5
- b. S : setuju : skor 4
- c. KS : kurang setuju : skor 3
- d. TS : Tidak setuju : skor 2
- e. STS : sangat tidak setuju : skor 1



Jaminan sosial (X1)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pihak perusahaan Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan karyawan					
2.	Perusahaan bertanggung jawab terhadap penghasilan karyawan yang hilang					
3.	Lingkungan kerja yang nyaman dan teratur memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Pihak perusahaan bertanggung jawab kepada semua karyawan yang bekerja di perusahaan					
5.	Perlindungan dasar yang diberikan oleh pihak perusahaan meningkatkan kualitas kerja karyawan					

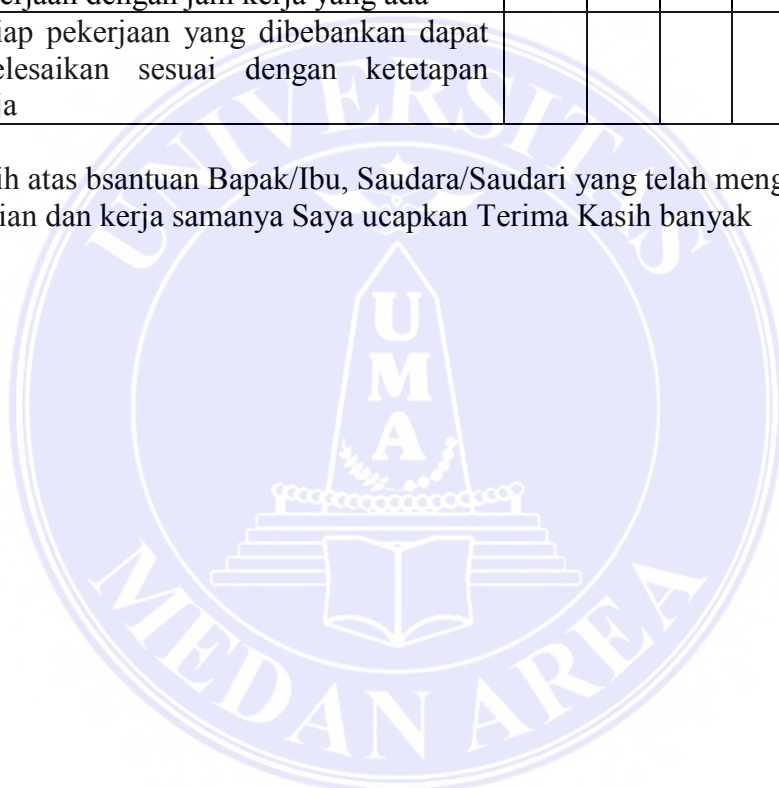
Insentif (X2)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan Bonus kepada karyawan yang berkerja melampaui target yang sudah ditentukan					
2.	Tunjangan Lembur yang di berikan perusahaan kepada karyawan mendorong pegawai untuk berkerja lebih giat					
3.	Perusahaan memberikan Piagam Penghargaan kepada karyawan yang berjasa dan berprestasi.					
4.	Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pegawai memudahkan karyawan dalam berkerja. (seperti fasilitas kesehatan, sarana olahraga, sarana transportasi dan sarana perumahan)					
5.	Piagam penghargaan yang diberikan kepada karyawan meningkatkan semangat kerja karyawan					

Kualitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan dapat berkerja dengan baik sesuai dengan program kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan.					
2.	Karyawan bertanggung jawab dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan.					
3.	Karyawan mentaati peraturan yang ada dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Setiap Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jam kerja yang ada					
5	Setiap pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai dengan ketentuan kerja					

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



Lampiran

Tabulasi Data Responden Variabel X1

NO	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	3	4	3	4	22
2	3	4	3	4	4	22
3	4	3	4	4	4	23
4	3	4	4	3	5	23
5	4	5	5	4	4	26
6	5	5	3	3	5	25
7	5	4	4	4	5	27
8	4	3	4	2	3	20
9	4	4	4	4	4	23
10	4	3	4	4	4	23
11	4	4	4	4	3	23
12	4	4	3	3	4	22
13	3	4	4	3	4	23
14	3	3	4	4	5	23
15	4	5	5	5	4	27
16	5	5	4	5	5	29
17	5	4	4	3	3	22
18	4	4	3	3	4	23
19	4	5	5	5	5	27
20	4	4	3	5	5	25
21	4	4	5	5	3	24
22	3	4	5	5	5	27
23	5	3	3	5	4	23
24	5	3	3	3	5	24
25	5	5	5	3	5	28
26	4	4	4	4	5	26
27	4	4	5	4	5	25
28	5	5	5	3	5	28
29	5	5	4	2	5	26
30	5	4	4	4	5	26
31	4	4	4	4	3	22
32	4	4	3	4	4	23
33	3	3	2	3	4	18
34	4	4	5	3	5	25
35	4	5	3	4	3	23
36	5	3	5	4	3	24
37	5	4	4	4	5	27
38	4	4	3	4	4	23
39	4	4	3	4	4	23
40	4	4	3	4	4	23
41	4	4	3	4	4	23
42	4	3	5	3	3	21

43	3	4	4	2	4	22
44	3	4	4	4	4	23
45	4	5	5	5	4	27
46	5	5	4	2	5	24
47	5	4	4	3	4	24
48	4	4	4	5	4	26
49	3	5	5	3	5	26
50	4	4	4	3	3	21
51	4	4	4	5	5	26
52	4	4	5	2	5	25
53	5	5	5	5	4	29
54	5	5	5	3	5	28
55	5	5	4	3	4	25
56	4	3	4	4	3	21
57	5	5	4	5	4	28
58	5	4	5	4	5	28
59	5	5	4	5	5	29
60	5	4	4	4	5	26

Tabulasi Data Responden Variabel X2

NO	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	3	4	2	4	18
2	4	4	3	3	4	18
3	3	3	3	4	4	17
4	4	5	3	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	3	3	5	5	3	19
7	4	5	4	4	4	21
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	3	19
10	4	4	4	4	4	20
11	4	3	4	3	4	18
12	3	4	4	4	4	19
13	5	5	3	4	5	22
14	4	4	3	4	3	18
15	3	5	4	5	3	20
16	5	5	5	5	5	25
17	3	4	4	4	4	19
18	2	4	4	4	5	19
19	5	3	3	4	5	20
20	5	4	4	4	3	20
21	3	5	4	3	5	20
22	4	5	4	4	5	22
23	5	5	5	5	4	24
24	4	5	5	5	5	24

25	4	5	3	5	4	21
26	4	4	4	4	3	19
27	5	5	5	3	5	23
28	3	5	3	5	3	19
29	4	5	5	2	5	21
30	5	4	5	4	5	23
31	5	4	4	3	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	3	4	3	4	3	17
34	4	5	4	4	4	21
35	4	4	4	4	2	18
36	3	3	5	5	4	20
37	4	5	4	4	4	21
38	3	4	3	4	4	18
39	4	4	4	4	4	20
40	3	3	3	4	4	17
41	4	4	4	3	3	18
42	5	4	4	3	4	20
43	5	5	3	4	5	22
44	4	4	4	4	4	20
45	4	5	4	5	5	23
46	5	5	5	5	4	24
47	4	4	4	3	4	19
48	3	3	3	4	5	18
49	5	5	3	5	5	23
50	3	5	4	4	4	20
51	5	5	3	4	5	22
52	5	2	4	4	5	20
53	5	5	5	5	4	24
54	3	5	4	5	3	20
55	4	4	3	5	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	5	4	4	5	3	21
58	5	5	5	5	4	24
59	4	3	5	5	5	22
60	5	4	5	4	5	23

Tabulasi Data Responden Variabel Y

NO	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	3	4	4	4	19
3	4	4	4	5	4	21
4	4	3	5	4	5	21
5	4	5	5	4	4	22
6	4	4	4	3	5	20

7	5	4	4	4	5	22
8	3	3	3	4	4	17
9	4	3	3	4	4	18
10	4	4	4	3	4	19
11	4	4	4	2	4	18
12	3	4	5	4	3	19
13	3	4	4	4	4	19
14	3	4	4	5	5	21
15	4	5	3	5	4	21
16	5	5	4	5	5	24
17	5	4	4	3	4	20
18	4	4	5	4	4	21
19	4	5	4	4	5	22
20	4	4	4	3	4	19
21	4	4	5	5	5	23
22	4	4	5	4	5	22
23	5	5	2	5	4	21
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	4	5	24
26	4	4	3	4	5	20
27	5	5	3	5	5	23
28	5	5	5	5	5	25
29	3	5	3	5	5	21
30	5	4	4	4	5	22
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	3	5	4	20
34	4	4	5	4	5	22
35	4	5	5	2	4	20
36	5	5	5	4	5	24
37	5	4	4	4	5	22
38	4	3	4	4	2	17
39	2	4	4	4	4	18
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	3	19
42	4	4	5	3	4	20
43	3	4	4	4	4	19
44	3	4	4	5	5	21
45	4	5	5	5	4	23
46	5	5	4	3	5	22
47	5	4	4	4	3	20
48	3	4	5	5	4	21
49	3	4	5	5	5	22
50	4	3	4	5	5	21

51	3	4	3	5	5	20
52	4	4	3	5	5	21
53	5	5	5	5	4	24
54	4	5	4	3	5	21
55	3	5	5	4	5	22
56	4	4	3	4	5	20
57	3	3	5	5	5	21
58	5	5	5	5	5	25
59	5	3	4	5	5	22
60	5	4	4	3	5	21

Frequency Table

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	15.0	15.0	15.0
4	30	50.0	50.0	65.0
5	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	18.3	18.3	18.3
4	32	53.3	53.3	71.7
5	17	28.3	28.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	13	21.7	21.7	23.3
4	29	48.3	48.3	71.7
5	17	28.3	28.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.3	8.3	8.3
	3	18	30.0	30.0	38.3
	4	24	40.0	40.0	78.3
	5	13	21.7	21.7	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	25	41.7	41.7	58.3
	5	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	14	23.3	23.3	25.0
	4	26	43.3	43.3	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	9	15.0	15.0	16.7
	4	26	43.3	43.3	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	26.7	26.7	26.7
	4	31	51.7	51.7	78.3
	5	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	8	13.3	13.3	16.7
	4	33	55.0	55.0	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	11	18.3	18.3	20.0
	4	30	50.0	50.0	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	12	20.0	20.0	21.7
	4	30	50.0	50.0	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.3	13.3	13.3
	4	34	56.7	56.7	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	10	16.7	16.7	18.3
	4	29	48.3	48.3	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	8	13.3	13.3	16.7
	4	29	48.3	48.3	65.0
	5	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	3	5.0	5.0	6.7
	4	25	41.7	41.7	48.3
	5	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Regression

Notes

Output Created		10-Nov-2017 10:37:07
Comments		
Input	Data	C:\Users\win7\Documents\meksl\data spss.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	60
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT KualitasKerja /METHOD=ENTER JaminanSosial Insentif /SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	00 00:00:02.496
	Elapsed Time	00 00:00:02.559
	Memory Required	1940 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

[DataSet1] C:\Users\win7\Documents\meksl\data spss.sav

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KualitasKerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.451	1.363

a. Predictors: (Constant), Insentif, JaminanSosial

b. Dependent Variable: KualitasKerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.885	2	46.942	25.279	.000 ^a
	Residual	105.848	57	1.857		
	Total	199.733	59			

a. Predictors: (Constant), Insentif, JaminanSosial

b. Dependent Variable: KualitasKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.426	2.079		3.091	.003
	JaminanSosial	.374	.084	.497	4.457	.000
	Insentif	.263	.103	.285	2.556	.013

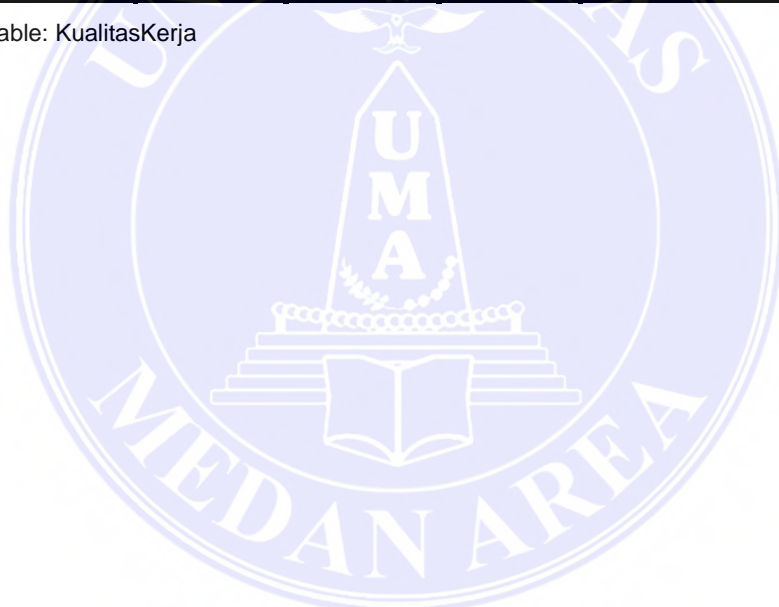
a. Dependent Variable: KualitasKerja

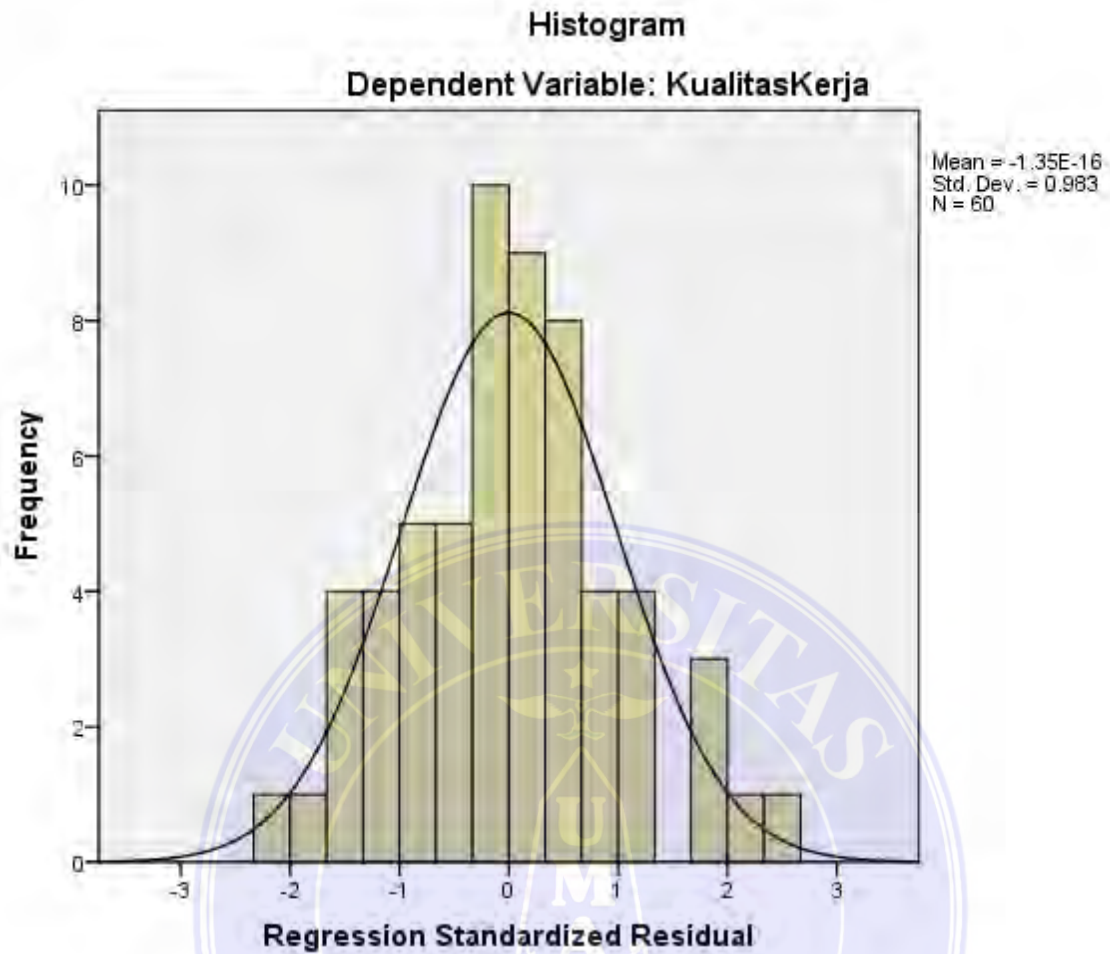
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.63	23.84	20.93	1.261	60
Std. Predicted Value	-2.622	2.306	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.180	.507	.294	.081	60
Adjusted Predicted Value	17.25	23.82	20.92	1.270	60
Residual	-2.758	3.342	.000	1.339	60
Std. Residual	-2.024	2.452	.000	.983	60
Stud. Residual	-2.067	2.474	.003	1.011	60
Deleted Residual	-2.876	3.447	.009	1.418	60
Stud. Deleted Residual	-2.130	2.596	.006	1.029	60
Mahal. Distance	.049	7.175	1.967	1.668	60
Cook's Distance	.000	.208	.020	.040	60
Centered Leverage Value	.001	.122	.033	.028	60

a. Dependent Variable: KualitasKerja

Charts





Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KualitasKerja

