

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL DAN INSENTIF
TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN
PADA CV. SEULAWAH EXPRESS**

SKRIPSI

OLEH:

NELFRIDA LOMBU
NPM : 11.832.0195



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015

ABSTRAK

PENGARUH JAMINAN SOSIAL DAN INSENTIF TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SEULAWAH EXPRESS

Oleh :

Nama : Nelfrida Lombu

NPM : 11 832 0195

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap kualitas kerja karyawan, pengaruh insentif terhadap kualitas kerja karyawan, dan pengaruh jaminan sosial dan insentif terhadap kualitas kerja karyawan pada CV.Seulawah Express, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan khususnya dan masyarakat luas umumnya.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Seulawah express, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil menyebarkan kuesioner kepada 35 responden karyawan CV.Seulawah Express. Teknik analisa menggunakan uji hipotesis, teknik analisis data dan regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini adalah bahwa secara bersama-sama variabel jaminan sosial dan insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, dapat dilihat dari uji F dimana $F_{hitung} : 21,085 > F_{tabel} : 3,29$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji secara parsial jaminan sosial berpengaruh secara nyata terhadap kualitas kerja karyawan, dapat dilihat dari uji t, dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,125 > 2,037$) dengan tingkat signifikan $0,04 < 0,05$, begitu juga dengan insentif berpengaruh secara nyata terhadap kualitas kerja karyawan, dapat dilihat dari uji t, dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,236 > 2,037$) dengan tingkat signifikan $0,03 < 0,05$.

Kata kunci : jaminan sosial, balas jasa, kualitas kerja karyawan

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur dan terima kasih kepada Tuhan YME atas segala berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH JAMINAN SOSIAL DAN INSENTIF TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SEULAWAH EXPRESS”**. guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. Patar Marbun, Msi, selaku Dosen Pembimbing utama yang telah sudi meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran, ilmu dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing Pedamping yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
7. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, Msi, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
8. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua saya tercinta yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril dan material serta selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi.

9. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) atas bantuan dan bimbingan penulis dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
10. Ucapan terima kasih buat teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2011 diantaranya : Nelfa Putriana Htb, Ade nelly, Dwi Octa adelina S, Aliza Halmor Hsb, Rini Kusuma, Henni Fiona, Suri Ana Al-Hanifah, Meda GM, Serly Surbakti, Fachrunnisa, Samuel Waruwu dan seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
11. Bapak Pimpinan Perusahaan CV. Seulawah yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, Juni 2015

Penulis

(**Nelfrida Lombu**)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kerangka Teoritis	5
1. Pengertian Jaminan Sosial	5
2. Manfaat Jaminan Sosial	7
3. Indikator Jaminan Sosial	8
4. Pengertian Insentif	10
5. Macam-macam Sistem Insentif	11
6. Jenis-jenis Insentif	12
7. Syarat Pemberian Insentif	14

8. Faktor-faktor yang mempengaruhi Insentif	14
9. Indikator Pengukur Insentif	15
10. Pengertian Kualitas Kerja.....	19
11. Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kerja.....	20
12. Indikator Pengukuran Kualitas Kerja.....	21
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Konseptual	23
D. Hipotesis Penelitian	24
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	25
B. Populasi dan Sampel	26
C. Jenis dan Sumber Data	27
D. Teknik Pengumpulan Data	27
E. Definisi Operasional Variabel	28
F. Teknik Analisis Data.....	30
1. Analisa Deskriptif Data.....	30
2. Uji Kualitas Data	30
3. Uji Asumsi Klasik	30
4. Uji Hipotesis	32

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	33
1. Gambaran Umum Perusahaan	33
2. Stuktur Organisasi Perusahaan	36
3. Deskripsi Jaminan Sosial dan Sistem Insentif pada Pada CV.Seulawah Express	37
B. Pembahasan	42
1. Identifikasi Responden	42
2. Jawaban Responden	44
3. Uji Kualitas Data	61
a. Uji Validitas	61
b. Uji Reliabilitas	63
4. Uji Asumsi Klasik	65
a. Uji Normalitas Data.....	65
b. Uji Multikolinearitas.....	67
c. Uji Heteroskedasdisitas	68
5. Uji Hipotesis	69
a. Uji Regresi Linear dan signifikan parsial (Uji t)...	69
b. Uji Singifikan Simultan (Uji F)	70
c. Koefisien Determinasi	71

BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	73
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1. Rincian Waktu Penelitian.....	26
Tabel 3.2. Defenisi Operasional Variabel	29
Tabel 4.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel 4.4. Identifikasi Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	43
Tabel 4.5. Anda setuju jaminan sosial diberikan agar karyawan dapat bekerja dengan rasa aman	44
Tabel 4.6. Anda setuju kecelakaan kerja yang terjadi ditanggung	45
Tabel 4.7. Anda setuju jaminan sosial diberikan kepada karyawan Yang mengalami sakit.....	45
Tabel 4.8. Anda setuju karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tenang dengan adanya jaminan kesehatan.....	46
Tabel 4.9. Anda setuju diberikan santunan cacat total tetap jika terjadi kecelakaan kerja.....	46
Table 4.10. Anda setuju jaminan sosial memberikan ketenangan karena hamil bersalin yang ditanggung	47
Tabel 4.11. Anda setuju jaminan sosial diberikan untuk menjamin hari tua.....	48
Tabel 4.12. Anda setuju karyawan merasa tenang dalam bekerja karena hari tuanya dijamin.....	48

Tabel 4.13. Anda setuju meninggal dunianya seorang karyawan ditanggung dengan adanya jaminan sosial.....	49
Tabel 4.14. Anda setuju adanya santunan berkala kepada keluarga karyawan yang meninggal.....	50
Tabel 4.15. Anda setuju insentif yang diberikan berdasarkan lama kerja karyawan	50
Tabel 4.16. Anda setuju insentif yang diberikan berdasarkan jabatan....	51
Tabel 4.17. Anda setuju insentif yang diberikan harus sesuai dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang yang sama.....	51
Tabel 4.18. Anda setuju insentif yang diberikan berdasarkan loyalitas terhadap perusahaan	52
Tabel 4.19. Anda setuju adanya keadilan dalam pemberian besar kecilnya insentif yang diberikan.....	52
Tabel 4.20. Anda setuju insentif yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan	53
Tabel 4.21. Anda setuju insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.....	53
Tabel 4.22. Anda setuju insentif yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.....	54
Tabel 4.23. Anda setuju insentif yang diberikan berdasarkan tingkat keahlian.....	55
Tabel 4.24. Anda setuju insentif yang diberikan berdasarkan senioritas..	55
Tabel 4.25. Anda setuju mampu melaksanakan beban kerja yang diberikan.....	56

Tabel 4.26. Anda setuju bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	56
Tabel 4.27. Anda setuju selalu hadir tepat waktu	57
Tabel 4.28. Anda setuju sarana dapat mempercepat proses kerja yang akan dilakukakan.....	57
Tabel 4.29. Anda setuju hasil kerja akan lebih berkualitas apabila prasarana telah dipenuhi.....	58
Tabel 4.30. Anda setuju selalu memperhatikan kebersihan lingkungan kerja	58
Tabel 4.31. Anda setuju fasilitas kerja yang disediakan telah memenuhi standar.....	59
Tabel 4.32. Anda setuju untuk tidak menunda pekerjaan	59
Tabel 4.33. Anda setuju tugas yang dikerjakan harus bersih dan rapi....	60
Tabel 4.34. Anda setuju selalu memperhatikan cara berpakaian yang baik dan benar.....	60
Tabel 4.35. Hasil Uji Validitas Data.....	62
Tabel 4.36. Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.37. <i>Test Of Normality</i> (Uji Normalitas)	65
Tabel 4.38. <i>Coefficients</i> (Uji Multikolinearitas).....	67
Tabel 4.39. <i>Coefficients</i> (Uji Signifikan Parsial Uji t).....	69
Tabel 4.40. ANOVA	71
Tabel 4.41. <i>Model Summary</i>	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1. Struktur Organisasi CV.Seulawah Express.....	36
Gambar 4.2. Grafik Histogram.....	66
Gambar 4.3. Grafik Normal <i>Probability Plot</i>	66
Gambar 4.4. <i>Scatter Plot</i>	68



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Bagaimana mempergunakan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien merupakan masalah pokok bagi manajer perusahaan.

Dari banyak sumber daya yang dapat dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan, salah satu yang terpenting adalah tenaga kerja manusia. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Berbagai upaya dilakukan agar karyawan yang bekerja dan mempunyai prestasi yang tinggi tetap loyal pada perusahaan. Upaya yang dilakukan pada umumnya adalah memberikan jaminan sosial dan insentif kepada karyawan.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar . Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada orang yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif adalah bagian dari kompensasi langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerja nya melebihi standar yang ditentukan. Semakin besar kinerja seorang pegawai maka

semakin besar pula insentif yang akan diterima. Ada tidak nya pemberian insentif terhadap karyawan diharapkan akan memberi pengaruh positif pada kualitas kerja karyawan. Dengan adanya pemberian insentif maka pekerja lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Yang terjadi pada CV. Seulawah Express adalah kurangnya perhatian dan pemberian insentif kepada karyawan , hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan menurun dan tujuan perusahaan belum tercapai.

Tidak hanya insentif saja yang penting diberikan kepada karyawannya, jaminan sosial juga wajib diberikan kepada karyawan pada CV. Seulawah Express, Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Adanya pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja akan membuat tenaga kerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Apabila jaminan sosial mencukupi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas. Akan tetapi jaminan sosial yang diberikan masih kurang karena belum meratanya jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jadi, jaminan sosial dan insentif yang diberikan harus berdampak kepada peningkatan kualitas kerja karyawan karena merupakan salah satu indikator untuk peningkatan produktivitas kerja diri sendiri maupun produktivitas kerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada CV. Seulawah Express .**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian pendahuluan yang dilakukan maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah jaminan sosial dan insentif secara serempak berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada CV.Seulawah Express.
2. Apakah jaminan sosial dan insentif secara parsial berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada CV.Seulawah Express.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial dan insentif secara serempak terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express.
2. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial dan insentif secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan masukan yang mungkin berguna bagi CV. Seulawah Express tentang jaminan sosial dan balas jasa.

2. Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
3. Untuk menambah wawasan peneliti baru yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan.





BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teoritis

1. Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan sosial umumnya diimplementasikan ke dalam berbagai bentuk tunjangan pendapatan secara langsung (income support) yang terkait erat dengan kebijakan perpajakan dan pemeliharaan pendapatan (taxation and income-maintenance policies). Namun demikian, jaminan sosial kerap meliputi pula berbagai skema peningkatan akses terhadap pelayanan sosial dasar, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, dan perumahan. Jaminan sosial yang berbentuk tunjangan pendapatan dapat disebut *benefits in cash*, sedangkan yang berwujud bantuan barang atau pelayanan sosial sering disebut *benefits in kind*.

Jaminan Sosial (1) adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. (Pasal 1 Angka 1 UU Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional). Jaminan Sosial (2) adalah skema yang melembaga untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. (Pasal 1 Angka 11 UU Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial). Jaminan Sosial (3) adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. (Pasal 1 Angka 2 UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).

Menurut UU Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, pengertian jaminan sosial 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 oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Semua bentuk manfaat yang diberikan melalui program jamsostek kepada pekerja hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat dasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabatnya. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Seperti halnya perlindungan sosial, terdapat pula berbagai macam interpretasi jaminan sosial (social security). Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang disediakan dalam suatu masyarakat untuk masyarakat itu sendiri melalui berbagai upaya dalam menghadapi kesulitan keuangan yang dapat terjadi karena kesakitan, kelahiran, pengangguran, kecacatan, lanjut usia, ataupun kematian. Lebih jauh dijelaskan bahwa jaminan sosial terdiri dari asuransi sosial, bantuan sosial, tunjangan keluarga, provident funds, dan skema yang diselenggarakan oleh employer seperti kompensasi dan program komplementer lainnya.

2. Manfaat Jaminan Sosial

Manfaat program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diberikan kepada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja sesuai dengan jaminan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya.

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), terdiri :

- 1) Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja
- 2) Penggantian Upah Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)
- 3) Biaya perawatan medis
- 4) Santunan cacat tetap sebagian
- 5) Santunan cacat total tetap
- 6) Santunan kematian
- 7) Santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat total tetap
- 8) Biaya rehabilitasi

b. Jaminan Kematian (JK), terdiri dari :

- 1) Jaminan Kematian
- 2) Biaya pemakaman
- 3) Santunan berkala

c. Jaminan Hari Tua (JHT), terdiri dari keseluruhan iuran yang telah disetor beserta hasil pengembangannya. Dasar perhitungan pembayaran manfaat program JKK, JK dan JHT adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Pedoman ini.

- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), terdiri dari
- 1) Rawat jalan tingkat pertama meliputi : pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan dokter gigi, pemeriksaan diberikan tindakan medis sederhana.
 - 2) Rawat jalan tingkat lanjutan berupa pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis.
 - 3) Rawat Inap
 - 4) Pertolongan persalinan
 - 5) Penunjang diagnostic berupa pemeriksaan laboratorium, radiologi, EEG, dan sebagainya
 - 6) Pelayanan khusus berupa penggantian biaya prothese, orthose dan kacamata
 - 7) Pelayanan gawat darurat

3. Indikator Jaminan Sosial

Pemberian jaminan sosial oleh perusahaan kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan semangat kerja karyawan, dimana karyawan merasa aman dalam bekerja karena adanya perlindungan berupa jaminan sosial dari perusahaan

Indikator pengukuran jaminan sosial menurut Iman Soepomo (2008 :83) dapat diketahui dari :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja .

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian

atau cacad karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacadnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacad mental yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

b. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Sakit).

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

c. Jaminan Hamil bersalin

Dalam hal ini, Jaminan bagi pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan termasuk dalam hak pekerja. Cakupan program ini termasuk pelayanan persalinan, yakni pertolongan persalinan diberikan kepada pekerja perempuan atau istri pekerja maksimum sampai dengan persalinan ke-3. Besar bantuan biaya persalinan setinggi-tingginya ditetapkan Rp 500.000.

d. Jaminan Hari Tua.

Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

e. Jaminan Kematian (Meninggal dunia)

Tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

4. Pengertian Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. (Malayu, 2007:118).

Selanjutnya insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi standar-standar yang telah ditetapkan (T. Hani Handoko, 2010: 176)

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan insentif adalah dorongan pada seseorang atau karyawan agar mau bekerja dan lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan semangat kerja dan motivasi seorang karyawan

Seorang karyawan mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, tetapi terkadang sulit untuk menciptakan semangat kerja dan motivasi nya sebab walaupun sudah terbentuk apabila tidak disertai gairah kerja maka tetap saja karyawan tersebut tidak bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

5. Macam-Macam Sistem Insentif

Sistem insentif adalah menghubungkan kompensasi dengan prestasi kerja dengan memberikan imbalan atas prestasi kerja, bukan senioritas atau jumlah jam kerja (Sedarmayanti, 2009:240).

Adapun istilah system insentif mempunyai pengertian terbatas, karena tidak mencakup banyak jenis perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2010:176). Tujuan system system insentif pada hakekatnya untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem kompensasi yang berlaku bagi para karyawan organisasi.

Berbagai sistem insentif yang dikenal dewasa ini dapat digolongkan pada dua kelompok utama yaitu sistem insentif yang tingkat individual yang termasuk

bonus dan komisi, sedangkan system insentif tingkat kelompok yang termasuk insentif produksi, bagi keuntungan dan pengurangan biaya (Sofyandi, 2008:167).

Secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

a. Bagi perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

- 1) Bekerja lebih bersemangat dan cepat
- 2) Bekerja lebih kreatif
- 3) Bekerja lebih disiplin

b. Bagi karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan dapat keuntungan :

- 1) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif
- 2) Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang
- 3) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar

6. Jenis-Jenis Insentif

Jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua (Sarwoto, 2000: 144) yaitu :

- 1) Insentif material

Ada bermacam-macam cara dalam memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan. Balas jasa seseorang pekerja dapat didasarkan pada:

a) Waktu

Berwujud gaji dengan jumlah tertentu yang dibayarkan perbulan kepada seorang karyawan. Cara ini dapat digunakan apabila sulit atau mahal biayanya untuk mengukur hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

b) Hasil pekerjaan

Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang dibayarkan berdasarkan besar kecilnya hasil pekerjaan.

c) Gabungan waktu

Diwujudkan dalam bentuk kombinasi antara waktu dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan pekerja yang dilaksanakan dengan baik.

2) Insentif non-material

Insentif non-material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain:

- a) Pemberian gelar (title) secara resmi
- b) Pemberian balas jasa
- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) Pemberian promosi
- e) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan
- f) Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal

7. Syarat Pemberian Insentif

Syarat pemberian insentif (Panggabean, 2002: 92) tersebut adalah:

- 1) Sederhana, peraturan dari system insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.
- 2) Spesifikasi, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan
- 3) Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.

Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibelanjakan.

8. Faktor-faktor yang mempengaruhi Insentif

Menurut (Heidjrachman dan Suad Husnan 2008 :139), tinggi rendahnya tingkat insentif yang diberikan kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi dan jumlah tenaganya langka, maka upah cenderung tinggi.

b. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah.

c. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah buruh yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung pula pada kemampuan membayar dari perusahaan. Dalam perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingkat upahnya menyebabkan naiknya biaya produksi sehingga mengurangi keuntungan.

d. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi demikian biasanya sebagai produktivitas.

9. Indikator pengukur insentif

Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa peransang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam berorganisasi.

Menurut Sujatmoko (2007: 30) indikator-indikator insentif dapat diukur seperti berikut :

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam

waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh - sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

b. Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti :
pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodic
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

10. Pengertian Kualitas Kerja

Kemajuan pendidikan, teknologi, informasi dan peradaban mendorong masyarakat konsumen semakin selektif dan cenderung untuk mengkonsumsi barang atau jasa yang bermutu baik. Hal ini menciptakan persaingan yang ketat antar perusahaan serta mendorong karyawan bekerja efektif dan efisien. Dengan begitu, barang/jasa yang dihasilkan bermutu tinggi sehingga mempunyai daya saing yang besar di pasaran. Menurut Bitner dan Zeithaml (2006 : 22) menyatakan untuk dapat meningkatkan performance quality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Kualitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan . Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2009 : 57) “Quality (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil

kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Bertitik tolak dari definisi 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.

11.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan

Organisasi kerja yang terbaik cenderung dicirikan oleh adanya organisasi terbuka, kerja sama kelompok, pekerjaan-pekerjaan yang menantang, serta pelakuan yang adil dan fair dengan kata lain dicirikan dengan adanya suatu kehidupan kerja yang berkualitas tinggi.

Menurut Gary Dessler (2002: 476) kualitas kerja karyawan dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu dipengaruhi atau bergantung pada apakah terdapat adanya :

- a. Perlakuan yang fair, adil, dan sportif terhadap para pegawai.
- b. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
- c. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai.

- d. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- e. Kompensasi yang cukup dan fair.
- f. Lingkungan yang aman dan sehat.

Dengan keadaan suasana yang demikian, maka kualitas kerja dapat terwujud sehingga dapat menentukan tujuan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai target atau tidak.

12. Indikator Pengukuran Kualitas Kerja Karyawan

Menurut Wilson dan Heyel (2007 : 101) mengatakan bahwa “Quality of work (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”.

- a. Ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No.	Judul skripsi	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Pemkop Sibolga Sumber : Ismail,2006	Penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil analisis korelasi menghasilkan 0,679 dimana posisi ini ditingkat yang kuat.	meneliti tentang insentif pada variabel (x 1) independent	pada variabel (y) dependent yaitu prestasi kerja pegawai
2.	Pengaruh Jaminan sosial dan Motivasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Medan Canning Industri. Sumber : Hidayat, 2007	Dari determinasi dapat dilihat bahwa pengaruh variabel bebas (x ₁) jaminan sosial dan (x ₂) yaitu motivasi berpengaruh terhadap variabel terikat (y) yaitu kualitas kerja karyawan sebesar 44,3 %, sedangkan 55,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Dari uji F ditemukan hasil sebesar 12,707 dan nilai ini selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel, dengan didasarkan pada dk	meneliti tentang Jaminan Sosial pada variabel (x1) independent	Pada variabel (X2) yaitu Motivasi dan variabel (y) dependent Motivasi Kerja

		<p>pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1). Maka diperoleh F tabel z 3,30.</p> <p>Hasil tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $12,707 > 3,30$ maka koefisien korelasi ganda yang diuji tersebut adalah signifikan.</p>		
--	--	---	--	--

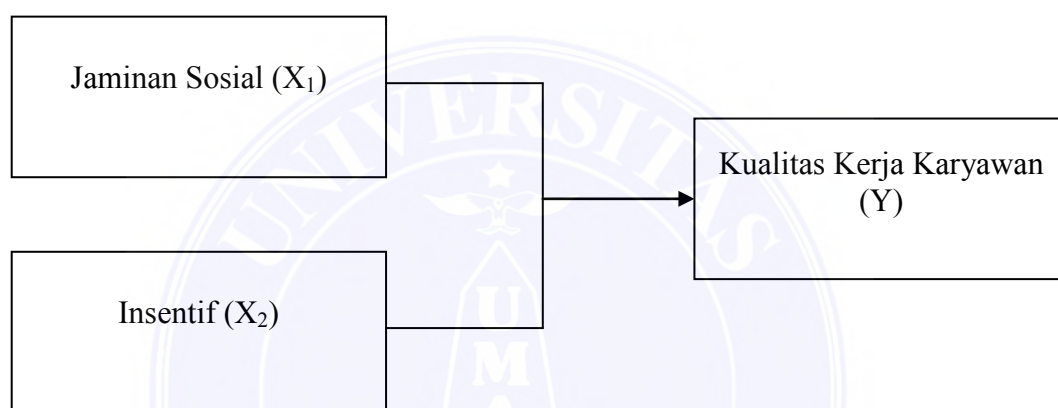
C. Kerangka Konseptual

Jaminan sosial adalah Perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggota nya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan,dan untuk memberikan pelayanan medis atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut , serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak .

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Jaminan sosial dan insentif mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kualitas kerja karyawan. Dalam setiap komponen masyarakat, baik itu secara perorangan maupun berkelompok tentu mempunyai keinginan dan

kemauan untuk meningkatkan kualitas kerja dari perusahaan tempatnya bekerja, tetapi hal ini harus dibarengi dengan adanya jaminan sosial dan insentif. Bila tidak, maka hal ini akan menghambat kualitas kerja karyawan secara tidak langsung. Dari beberapa teori yang dikemukakan, maka dapat diungkapkan suatu kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir dan dasar penelitian, sebagai berikut :



Gambar 2.1:
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2010 : 19) “hipotesis adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya”. Berdasarkan perumusan masalah diatas, dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Jaminan sosial dan insentif secara serempak berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada CV.Seulawah Express.
2. Jaminan sosial dan insentif secara parsial berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada CV.Seulawah Express.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini metode penelitian yang penulis gunakan adalah analisis korelasional yaitu merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi. Pengukuran asosiasi merupakan istilah umum yang mengacu pada sekelompok teknik dalam statistik bivariat yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada CV. Seulawah Express yang berlokasi di Jl Komplek tomang elok blok J no 21/23/25.

3. Waktu Penelitian

Uraian penelitian yang sudah dilaksanakan oleh penulis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1.
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Des				Jan				Feb				Mar				Apr				Mei				Jun			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■																										
2	Seminar Proposal			■																									
3	Pengumpulan & analisis data				■	■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Seminar hasil													■															
5	Bimbingan Sikripsi																■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6	Sidang meja Hijau																												■

Sumber : Rencana Penelitian 2014-2015

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:15) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan CV. Seulawah Express yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah jumlah yang mewakili responden yang ada didalam penelitian. Menurut Arikunto (2010 : 121) “ Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih, maka dalam penelitian ini diambil seluruh karyawan CV. Sulawah Express sebanyak 35 orang.

C. Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis dan data yang digunakan Sumber data penelitian ini adalah :

a. Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan / skoring (Sugiyono, 2010:23). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden pada CV.Seulawah Express.

b. Data Kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat,kata atau gambar (Sugiyono, 2010:23). Data kualitatif dalam penelitian ini adaah hasil wawancara, gambaran umum, struktur organisasi, dan *Job description* CV.Seulawah Express.

2. Sumber Data

a. Data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dari karyawan di CV.Seulawah Express.

b. Data sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini adaah gambaran umum stuktur organisasi, dan *Job description* CV.Seulawah Express.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, digunakan teknik pengumpulan data yaitu survey angket melalui *Quesioner* secara tertutup dengan membagikan daftar pernyataan yang berjumlah 10 pernyataan untuk masing-masing variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel Y.

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dipergunakan untuk memberikan penjelasan mengenai batas-batas yang akan dibahas atau diteliti, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel bebas atau *independent variable* (X) yaitu :
 - a. Variabel (X_1), Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia (UU Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial).
 - b. Variabel (X_2), Intensif (kompensasi) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Malayu, 2007 : 118).
2. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y)

Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian (Wilson dan Heyel, 2007 : 101).

Tabel 3.2
Defenisi Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi / Konsep	Indikator	Skala
Jaminan sosial (x_1)	Salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.	Kecelakaan kerja Sakit Hamil bersalin Hari tua Meninggal dunia	Likert
Insentif (x_2)	Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.	Kinerja Lama kerja Senioritas Kebutuhan Keadilan dan Kelayakan Evaluasi Jabatan	Likert
Kualitas kerja (y)	Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian	Ketepatan Kelengkapan Kerapian	Likert

F. Teknik Analisis Data Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, dan penganalisisan data sehingga dapat diketahui gambaran data penelitian yang sedang diteliti.

2. Uji Kualitas Data

a) Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur data yang telah diperoleh setelah penelitian, merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan.

Kriteria pengujian validitas kuesioner sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dikatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dikatakan tidak valid

b) Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011:2) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$, maka instrumen reliabel.

2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< r_{tabel}$ maka instrumen tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Teknik analisis data yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian adalah regresi linier berganda melalui asumsi-asumsi yang harus dipenuhi agar model tidak bias dan kuat. Beberapa asumsi tersebut adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, jika terdapat korelasi maka telah terjadi masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik adalah tidak terkena multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan melalui program SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terjadi varians gangguan berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dengan cara menguji melalui uji Glesjer. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

1. Regresi linier berganda dan Uji T

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

y = Kualitas kerja karyawan

a = nilai y , apabila $x_1 = x_2$

b_1, b_2 = koefisien regresi berganda

x_1 = Jaminan sosial

x_2 = Insentif

Uji t (Uji Siginifikan Parsial)

Untuk menguji kebenaran hipotesis secara parsial diuji dengan uji t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

2. Uji F (Uji Siginifikan Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan rumus uji F sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

3. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu jaminan sosial (x_1), balas jasa (x_2), sedangkan variabel terikat adalah kualitas kerja karyawan (y). Koefisien determinant (R^2) berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Dessler, Gary. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2008. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Hidayat, Rahmat. (2007). *Pengaruh Jaminan Sosial dan Motivasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Medan Canning Industri*. FE-UISU Medan.
- Ismail, 2006. *Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Pemkop Sibolga*. Medan.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Jakarta.
- Sarwoto. 2000. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakam Ketiga*, Penerbit PT.Refika Aditama, Bandung.
- Sujatmoko. Koko. 2007. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Penerbit BPFE
- Soepomo, Iman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Sofyandi. Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)* penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

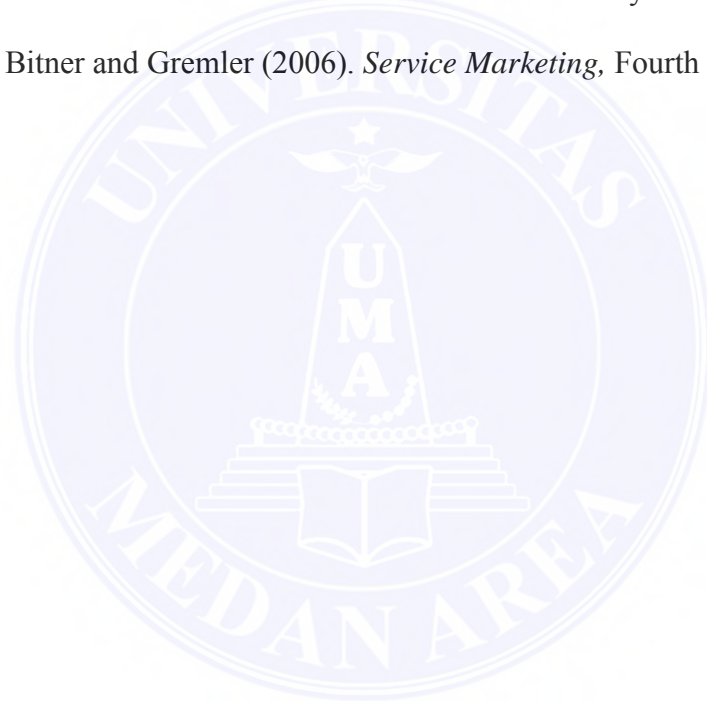
Sugiyono. 2010, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Cetakan Ke-15, Alfabeta, Bandung.

T. Hani Handoko, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Wungu dan Brotoharjo. (2009). *Tingkatan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

Wilson dan Heyyel. (2007). *Hand Book of Modern Office Management and Administration Service*. MC Graw Hill Inc. Nw Jersey.

Zeithaml, Bitner and Gremler (2006). *Service Marketing*, Fourth edition



Sugiyono. 2010, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Cetakan Ke-15, Alfabeta, Bandung.

T. Hani Handoko, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Wungu dan Brotoharjo. (2009). *Tingkatan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

Wilson dan Heyyel. (2007). *Hand Book of Modern Office Management and Administration Service*. MC Graw Hill Inc. Nw Jersey.

Zeithaml, Bitner and Gremler (2006). *Service Marketing*, Fourth edition

