

PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI KERJA , DISIPLIN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARISAMANDIRI PRATAMA

JODI AFRIANTO

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

ABSTRACT

This study aims to analyze the relation between the incentive, motivation, work discipline and social security on employee performance. The respondent that are obtained consist of 95 employee of PT. Arisamandiri Pratama. This research data obtained from the questionnaires result, analyze using multiple linear regression analysis. Those equation model are processed using SPSS version 16 application for Windows. Based on the hypothesis result obtained that the incentive had a positive effect and significant on employee performance, motivation had a positive effect and significance on employee performance, work discipline had a positive effect and significance on employee performance, and the social security had a positive effect and significance on employee performance. In this result, work discipline is the variabel that give the biggest impact on employee performance. Therefore a high work discipline will improve employee performance.

Keywords: *incentive, motivation, work discipline, social security and employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Fauziah (2012), kinerja (performance) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Peningkatan kinerja bagi karyawan memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pemberian upah yang layak, memberikan imbalan / insentif,

memotivasi karyawan, disiplin kerja dan pemberian jaminan sosial untuk karyawan.

PT. Arisamandiri Pratama adalah perusahaan yang bergerak dalam industri pengolahan barang plastik menjadi barang setengah jadi maupun barang jadi. Produk yang dihasilkan sbagian besar merupakan pesanan konsumen. Selain konsumen dalam negeri, PT. Arisamandiri Pratama juga memproduksi untuk konsumen luar negeri. Produk-produk yang dihasilkan PT. Arisamandiri Pratama yaitu produk houseware seperti minum dan tempat makan; produk OEM (Original Equipment Manufacture) seperti kosmetik, Yamaha pianika, kompor listrik, dan battery; dan produk

elektronik seperti televisi, DVD, mesin cuci, dispenser, AC, LCD, dan lain-lain.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Arisa mandiri Pratama telah memberikan fasilitas-fasilitas selain gaji pokok untuk menunjang kesejahteraan karyawan. Fasilitas-fasilitas tersebut antara lain dengan memberikan jamsostek, uang makan/makan didalam, tunjangan, transportasi antar jemput, koperasi karyawan, poliklinik dan kegiatan olahraga. Jumlah karyawan PT. Arisamandiri Pratama pertanggal 30 September 2014 berjumlah 1844 orang karyawan, yang termasuk di bagian produksi seperti PPIC, Engineering, QC, Mekanik, Maintenance, dan Mixing.

Jumlah karyawan PT. Arisamandiri Pratama dari tahun 2011 hingga 2013 mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan banyak jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan. Selain itu tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2011 yaitu sebanyak 1.553 atau 3,77 %. Tingginya tingkat absensi dan jumlah karyawan yang keluar dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Tingginya jumlah karyawan yang keluar dapat juga disebabkan karena perusahaan ingin melakukan efisiensi biaya, yaitu dengan mengurangi jumlah karyawan. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan berakibat pada penurunan kinerjanya, karena karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari perusahaan.

Kinerja PT. Arisamandiri Pratama menunjukkan target yang telah ditentukan, namun pada aspek peningkatan mutu masih ada yang tidak sesuai dengan target, hal itu dapat dilihat dari masih terdapat komplain yang tinggi. Selain itu pada aspek kedisiplinan karyawan juga tidak sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisamandiri Pratama.**

Rumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh insentif, motivasi kerja, disiplin kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arisamandiri Pratama.
- 2) Variabel manakah yang berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arisamandiri Pratama.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Wasisto (2014), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Fauziah (2012), kinerja (performance) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bernardin (dalam Wahab 2012), yaitu:

1. Kualitas (*Quality*)

Kualitas merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan ketentuan yang

ditetapkan perusahaan. Apabila hasil yang dicapai karyawan tinggi, maka kinerja karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

4. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)

Tingkat penggunaan sumber daya secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum.

5. Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*)

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

6. Hubungan Rekan Kerja (*Interpersonal Impact*)

Dengan *interpersonal impact* yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama

antar rekan sekerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja.

Insentif

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materiil maupun bersifat non materiil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmat *et al*, 2013). Menurut Nafrizal *et al*, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya (Nafrizal, *et al*, 2012).

Motivasi

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan atau sumber daya manusia ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada para karyawan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk memberikan manfaat kepada perusahaan. Ini berarti setiap karyawan yang akan memberikan kemungkinan yang bermanfaat bagi perusahaan.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (dalam Damayanti *et al*, 2013), motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut

berprilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Menurut Robbins (Nafrizal et al, 2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Hasibuan (1996 : 97), menjelaskan beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006 : 126). Disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (Harlie, 2011).

Semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya

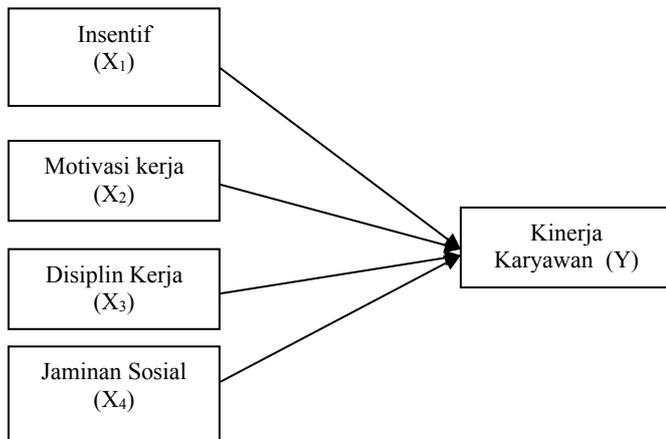
rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat (Kusuma, 2013).

Jaminan Sosial

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ayat 1 menyatakan Jaminan Sosial adalah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. 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 (Martcahyo, 2012).

KERANGKA PEMIKIRAN

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya insentif, motivasi kerja, disiplin kerja dan jaminan sosial. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini :



HIPOTESIS

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materiil maupun bersifat non materiil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmat et al, 2013).

Dengan adanya pemberian insentif dari perusahaan, karyawan akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih semangat sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula pekerjaan yang dihasilkan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Jessica Martha Kusuma (2013) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis pertama (H1) sebagai berikut :

H1: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (dalam Damayanti et al, 2013), motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Kusuma, 2013). Semakin karyawan termotivasi, maka kinerja yang dihasilkan karyawan semakin meningkat. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Rahmatullah Burhanudin Wahab (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis kedua (H2) sebagai berikut:

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (Harlie, 2011). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Fathoni, 2006 : 126-127).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Hasil penelitian dari Jessica Martha Kusuma (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis ketiga (H3) sebagai berikut :

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ayat 1 menyatakan Jaminan Sosial adalah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan sosial yang baik, mampu memberikan rasa aman dan nyaman kepada para karyawan dalam bekerja sehingga mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Vendy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat, dan Sri Suryoko (2012) yang menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diajukan hipotesis keempat (H4) sebagai berikut :

H4 : Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Arisamandiri Pratama yang berjumlah 1844 orang karyawan

yang yang termasuk di bagian produksi seperti PPIC, Engineering, QC, Mekanik, Maintenance, dan Mixing.

Dengan menggunakan rumus Slovin sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 95 orang karyawan yang yang termasuk di bagian produksi seperti PPIC, Engineering, QC, Mekanik, Maintenance, dan Mixing.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *probabilitas sampling* atau secara acak sehingga setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui” (Arikunto, 2006: 151)

Definisi Penelitian, Operasional dan Pengukuran Variabel

1) Variabel Dependen (Variabel Y)

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Arisamandiri Pratama.

2) Variabel Independen (Variabel X)

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah insentif, motivasi kerja, disiplin kerja, dan jaminan sosial.

Secara garis besar definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Definisi Operasional

| No | Variabel | Definisi | Indikator |
|----|----------------------|--|--|
| 1 | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Wasisto, 2014). | 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan Waktu 4) Hubungan rekan kerja 5) Pengawasan Bernardin (dalam Wahab, 2012) |
| 2 | Insentif (X1) | Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan (Nafrizal <i>et al</i> , 2012). | 1) Pemberian bonus 2) Piagam penghargaan Hasibuan (dalam Rochmat <i>et al</i> , 2013) 3) Jabatan/keudukan 4) Prestasi kerja Suwatno dan Doni (dalam Sumbangsih dan Malta, 2013) |
| 3 | Motivasi Kerja (X2) | Menurut Murty dan Hudiwinarsih (dalam Damayanti <i>et al</i> , 2013), motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. | 1) Pelatihan 2) Promosi jabatan 3) Fasilitas kerja 4) Kondisi kerja 5) Situasi kerja (Wahab, 2012) |
| 4 | Disiplin Kerja (X3) | Disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (Harlie, 2011). | 1) Waskat 2) Ketegasan 3) Sanksi hukuman 4) Teladan pimpinan (Fathoni, 2006) |
| 5 | Jaminan Sosial (X4) | Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ayat 1 menyatakan Jaminan Sosial adalah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar | 1) Jaminan kecelakaan kerja 2) Kematian 3) Jaminan hari tua (pensiun) 4) Jaminan kesehatan pekerja (Arifianto, 2006) |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. | |
|--|--|---|--|

Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan analisis faktor. Kriteria pengujian *Nilai Kaiser-Meyer-Olkin Odecuary (Kaiser's MSA)* yang diisyaratkan diatas 0,50, dan memiliki faktor loading lebih dari 0,40 (Ghozali, 2006).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009) reliabilitas adalah derajat konsistensi/keajegan data dalam interval waktu tertentu. Hasil penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data dalam jangka waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

Pengujian reliabilitas dapat menggunakan metode *Cronbach Alfa*, dengan kriteria *Cronbach Alfa* dari masing-masing variabel lebih dari 0,6, maka alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable (Ghozali, 2011).

Uji Asumsi Klasik

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

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik

adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011).

Untuk menguji normalitas data, penelitian ini menggunakan analisis grafik. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji statistika. Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5 persen maka menunjukkan distribusi data normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Mahesa, 2010). Multikolinearitas adalah hubungan linear antar variabel independen. Dalam asumsi regresi linear klasik, antar variabel independen tidak diijinkan untuk saling kolerasi. Adanya multikolinearitas akan menyebabkan besarnya varian koefisien regresi yang berdampak pada lebarnya interval kepercayaan terhadap variabel bebas yang digunakan (Tambunan, 2012).

Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerancemengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/ \text{Tolerance}$. Model regresi yang bebas multikolinearitas mempunyai nilai $VIF < 10$ dan mempunyai angka $\text{tolerance} > 0,1$ atau mendekati 1 (Ghozali, 2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari

satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Gozali, 2011).

Salah satu cara untuk melihat salah satu cara untuk melihat ada tidaknya heterokedastisitas adalah menggunakan uji *Glejser*. Uji ini dilakukan dengan melakukan regresi variabel bebas dengan nilai absolut dari residualnya. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika variabel bebas tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dipenden, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Selain itu deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatteerplot*. Dasar analisis :

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola-pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik melebar diatas dibawah dengan angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastik.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini digunakan untuk menguji adanya pengaruh kualitas layanan, kepercayaan dan komitmen terhadap loyalitas pelanggan. Model penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X1 = Insentif

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Disiplin Kerja

X4 = Jaminan Sosial

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Tambunan, 2012). Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen (Wahab, 2012).

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Wahab, 2012). Pengujian pengaruh variabel independen secara

bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Untuk menguji hipotesis ini, digunakan statistik F dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima ($\alpha = 5\%$)

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima ($\alpha = 5\%$)

3. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Wahab, 2012). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima ($\alpha = 5\%$). Artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak ($\alpha = 5\%$). Artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pada penelitian ini hasil uji validitas dapat dilihat dari besarnya nilai KMO dan Faktor Loading. Dari hasil analisis diketahui bahwa semua butir pertanyaan dari 4 (empat) variabel dinyatakan valid, karena nilai KMO untuk

kecukupan sampel lebih besar dari 0,5 dan faktor loading lebih besar dari 0,4, sehingga semua item variabel valid.

Uji Reabilitas

Suatu *construct* atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Hasil pengujian diperoleh hasil yang menunjukkan *Cronbach Alpha* > α standar (0,7) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya karena dapat diandalkan.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,303 lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

2. Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF seluruh variabel kurang dari 10 dan nilai tolerance seluruh variabel lebih dari 0,1, sehingga disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas tidak mempunyai masalah dengan multikolinearitas.

3. Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebaran *variance* semua variabel bersifat homokedastitas yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji Glejser lebih besar dari 0,05 dengan demikian model regresi dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas

Hasil Pengujian Regresi Linear

Berdasarkan hasil analisis, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,727 + 0,146 (X_1) + 0,174 (X_2) + 0,342 (X_3) + 0,192 (X_4)$$

Koefisien Determinasi

Nilai *R square* atau koefisien determinasi adalah 0,536, namun untuk jumlah variabel independen lebih dari dua, lebih baik menggunakan *Adjusted R square* adalah 0,515. Hal ini berarti 51,5 persen variasi dari kinerja karyawan PT. Arisamandiri Pratama dapat dijelaskan oleh variasi dari keempat variabel independent (insentif, motivasi kerja, disiplin kerja dan jaminan sosial). Sedangkan sisanya 48,5 persen dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

Uji F

Uji F pada dasarnya mirip dengan koefisien determinasi yang juga di pakai untuk menilai kebaikan model. Hasil dari F hitung sebesar 25,962 dengan tingkat signifikan 0,000 kurang dari 0,05, maka model regresi layak digunakan (Ghozali, 2011: 101).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel insentif sebesar 2,641 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arisamandiri Pratama. Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materiil maupun bersifat non materiil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmat et al, 2013).

Dengan adanya pemberian insentif dari perusahaan, karyawan akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih semangat sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula pekerjaan yang dihasilkan. Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Jessica Martha Kusuma (2013) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,255 dengan nilai signifikansi sebesar 0,027 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arisamandiri Pratama. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (dalam Damayanti et al, 2013), motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti

bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Kusuma, 2013).

Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati dan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Rahmatullah Burhanudin Wahab (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan sebesar 4,491 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arisamandiri Pratama. Disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (Harlie, 2011). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Fathoni, 2006 : 126-127). Disiplin kerja yang

baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Jessica Martha Kusuma (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan sebesar 2,557 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima yaitu jaminan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arisamandiri Pratama. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ayat 1 menyatakan Jaminan Sosial adalah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan sosial yang baik, mampu memberikan rasa aman dan nyaman kepada para karyawan dalam bekerja sehingga mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Vendy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat, dan Sri Suryoko (2012) yang menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

1. Secara parsial variabel insentif, motivasi kerja, disiplin kerja, dan jaminan sosial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arisamandiri Pratama.

2. Secara bersama-sama variabel insentif, motivasi kerja, disiplin kerja, dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arisamandiri Pratama.
3. Nilai koefisien regresi variabel insentif, motivasi kerja, disiplin kerja, dan jaminan sosial bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain insentif, motivasi kerja, disiplin kerja, dan jaminan sosial akan meningkatkan kinerja PT. Arisamandiri Pratama.
4. Dari keempat variabel independen, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. Arisamandiri Pratama. Hal itu dilihat dari besarnya nilai koefisien dari variabel disiplin kerja lebih besar dari pada variabel independen lainnya. Sedangkan variabel independen yang memiliki pengaruh terendah terhadap kinerja karyawan PT. Arisamandiri Pratama adalah insentif

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh lebih rendah daripada variabel independen lainnya. Sehingga disarankan kepada perusahaan untuk lebih memberikan insentif terhadap karyawan seperti memberikan bonus kepada karyawan, memberikan penghargaan dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan. Adanya keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Arisamandiri Pratama dipengaruhi empat variabel independen (insentif, motivasi kerja, disiplin kerja dan jaminan sosial) sebesar 51,5 persen dan sisanya sebesar 48,5 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Walaupun cukup tinggi yaitu lebih dari 50 persen, tetapi masih perlu dilakukan penelitian lebih dengan penambahan variabel baru, seperti kepuasan kerja. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya penelitian dilakukan tidak hanya karyawan PT. Arisamandiri Pratama dan dapat menambahkan beberapa variabel diluar penelitian ini, seperti kepuasan kerja sehingga akan menghasilkan bukti empiris yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifianto, Alex. 2004. "Reformasi Sistem Jaminan Sosial di Indonesia: Sebuah Analisis Atas Rancangan Undang-Undang Jaminan Sosial Nasional (RUU Jamsosnas)". *Lembaga Penelitian SMERU*, Jakarta.
- Damayanti, Agiel Puj, Susilaningih dan Sri Sumaryati. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta". *JUPE UNS*. Volume 2, Nomor 1, Halaman 155-168.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Fauziah, Hujaimatul. 2012. "Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung". *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Volume 2, Nomor 1, Halaman 54-66.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Harlie, M. 2011. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 10, Nomor 4, Halaman 860-867.
- Hasibuan, Melayu S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktifitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusuma, Jessica Martha. 2013. "Pengaruh Insentif, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sidomuncul Semarang". *Jurnal Dinamika Manajemen*. Volume 7, Nomor 6.
- Mahesa, Deewar. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai variabel Moderating Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Martcahyo, Vendy Aries, Wahyu Hidayat dan Sri Suryoko. 2012. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Volume 8, Nomor 1.
- Nafrizal, A. Rahman Lubis dan Sofyan Idris. 2012. "Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh". *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 2, Nomor 1, Halaman 52-67.
- Rochmat, Kurniya Budi, Djahur Hamid dan Mochammad Soe'oed Hakam. 2013. "Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah". *Jurnal*

*Program Studi Ilmu Perpustakaan,
Universitas Diponegoro Semarang. Volume
1, Nomor 1.*

Simanjuntak, Payman J. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

Sumbangsih, Nining dan Malta Nelisa. 2013. "Pengaruh pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang". *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan*. Volume 2, Nomor 1, Halaman 178-185.

Tambunan, Vellina. 2012. *Analisis pengaruh pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja terhadap produktifitas tenaga kerja di Kota Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Wahab, Rahmatullah Burhanudin. 2012. *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Wasisto, Edhi. 2014. "Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta". *ADVANCE Edisi Pebruari 2014*.