

**PENGARUH PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. EKA DURA INDONESIA (PALM OIL MILL) ROKAN HULU**

Oleh :

¹Helma Nopri Yosa & ²Seno Andri

Helmanovriyosaa@gmail.com

¹Mahasiswa Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

²Dosen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

ABSTRACT

This research was conducted at PT.Eka Dura Indonesia (PALM OIL MILL) Rokan Hulu located in Kunto Darussalam District of Rokan Hulu Regency. The problem in this research is not achievement targets realization of production company in last 5 years and percentage of target achievement fluctuates and tends to decline in 2016. This is allegedly influenced by the employees performance on the company. This study aims to determine the influence of Sosial Security and Incentive on the performance of employees of PT.Eka Dura Indonesia (PALM OIL MILL) Rokan Hulu.

In this research the method used is descriptive quantitative with SPSS program version 17. The population in this research is all employees of production part of PT.Eka Dura Indonesia (PALM OIL MILL) Rokan Hulu which amounted to 171 employees. Samples taken based on method using slovin formula is 63 respondents. Methods of data collection using questionnaires. And calculation of coefficient of determination (R²) simple provision of social security for employee performance is obtained value equal to 0,556 or 55,6% and Incentive for employee performance is obtained value equal to 0,454 or 45,4% Hypothesis testing using multiple linear analysis method with result of research that is $Y = 6,603 + 0,326X_1 + 0,238X_2$.

The research that has been done show the result that the respondent's response to Social Security, Incentive and employee performance in PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill) in good category. While for the T test that has been done shows that the variable of Social Security and Incentive partially significant effect on employee performance. And F test results show that simultaneously Social Security and Incentive significant effect on employee performance in PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill) Rokan Hulu. And for calculation of coefficient of determination (R²) obtained value of R Square equal to 0,590. This shows that Social Security and Incentive give effect of 59%, while the rest 41% influenced by other variable not examined in this research.

Keywords : Social Security, Incentive, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam setiap proses produksi barang dan jasa. Kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan, mesin-mesin maupun materi lainnya, tetapi justru pada sumber daya manusia (Pillai & Bagavathi. 2003). Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya secara maksimal. Melihat dari pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Untuk itu seorang pemimpin perusahaan harus memikirkan tingkat kinerja karyawannya.

Banyak pendekatan berbeda yang dapat dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia. Upaya tersebut dapat dilakukan sebagai respon dari perkembangan teknologi. Salah satunya dengan melakukan program jaminan sosial tenaga kerja dalam perusahaan. Tujuan dari adanya program jaminan sosial tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja yang pengelolaannya dilaksanakan dengan mekanisme asuransi, dimana setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerjanya. Kebijakan dan pengawasan umum program ini ditetapkan oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992.

Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan

demikian karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa risiko-risiko tertentu (Abdul Khakim, 2003: 68).

Selain pemberian Jaminan sosial tenaga kerja, insentif juga mempengaruhi kinerja karyawan. Insentif merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atau pun dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi, ataupun pengembangan karir.

Tujuan pemberian insentif kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang lebih tinggi dengan tujuan menghasilkan kualitas produksi yang lebih baik serta dapat bekerja dengan menggunakan faktor produksi seefektif dan seefisien mungkin.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah PT. Eka Dura Indonesia merupakan salah satu perusahaan besar di Rokan Hulu yang mengolah TBS (Tandan Buah Segar) menjadi CPO (Minyak Mentah). Dengan luas kebun seluas 10.019 Ha dengan luas kebun tertanam seluas 9.701 Ha. Selain kebun inti, PT. Eka Dura Indonesia juga memiliki areal pencadangan lahan seluas 14.050,40 Ha.

Peneliti juga menemukan fenomena-fenomena bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut masih belum cukup maksimal sehingga target realisasi perusahaan dari tahun ke tahun tidak tercapai. Data yang menunjukkan bahwa realisasi produksi PT. Eka Dura Indonesia seringkali tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

Dimana realisasi setiap tahunnya berfluktuasi dan cenderung menurun ditahun 2016. Salah satu masalah yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dan tidak mencapai target yaitu berasal dari karyawan itu sendiri yang kurang optimal. Hal ini dapat dijadikan bahan evaluasi, kajian, dan pedoman bagi PT. Eka Dura Indonesia dalam merencanakan dan menentukan kebijakan yang akan ditetapkan selanjutnya untuk meningkatkan kinerja yang baik dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill) Rokan Hulu”**.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah **“Bagaimana pengaruh pemberian jaminan sosial tenaga kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill) Rokan Hulu”**.

Tujuan Penelitian

- 1) Ingin mengetahui dan menganalisis jaminan sosial tenaga kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.
- 2) Ingin mengetahui dan menganalisis insentif karyawan bagian produksi pada PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.
- 3) Ingin mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.
- 4) Ingin mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja

karyawan bagian produksi pada PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.

- 5) Ingin mengetahui dan menganalisis pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.
- 6) Ingin mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian jaminan sosial tenaga kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.

Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, untuk membantu dalam memberikan informasi-informasi mengenai pemberian jaminan sosial tenaga kerja dan insentif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-keinginan karyawan agar terjadi peningkatan kinerja karyawan perusahaan itu sendiri.
2. Bagi peneliti, agar dapat dijadikan bahan masukan atau saran untuk memperluas wawasan penulis khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, untuk dapat dijadikan referensi dan bekal pengetahuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Kerangka Teoritis

1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kennet Thomson, seorang ahli pada Sekretariat Jenderal International Social Security Association (ISSA) di Jenewa, dalam Regional Training

Seminar ISSA di Jakarta bulan Juni 1980, mengatakan bahwa : “Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko 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 dan jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dan peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak” (H Zaenal Asikin DKK 2004:52).

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 oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia (Wahab 2004:143).

Dimensi jaminan sosial tenaga kerja menurut Imam Soepomo, (2001:8)

- 1) Keandalan (Reliability)
Merupakan kemampuan memberikan perlindungan yang dijanjikan dengan tepat dan akurat.
2. Cepat Tanggap (Responsiveness)
Merupakan sikap tanggap dari perusahaan dalam pemberian perlindungan yang dibutuhkan.
3. Jaminan/Keyakinan (Assurance)
Jaminan adalah upaya perlindungan yang disajikan untuk karyawan terhadap resiko yang apabila resiko itu terjadi akan dapat mengakibatkan gangguan dalam struktur kehidupan yang normal.
4. Bukti Langsung (Tangible)
Meliputi fasilitas fisik, perlengkapan karyawan, dan sarana komunikasi.

2. Insentif

Menurut T. Hani Handoko dalam Justine T Sirait (2008:202) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang finansial yang melebihi upah atau gaji dasar, seperti yang dinyatakan oleh Justine T Sirait (2008:202) bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

Insentif menurut (Nawawi, 2003:338) adalah:

- a) Aspek ketepatan
Yaitu pembayaran insentif yang tepat waktu dan tepat sasaran.
- b) Aspek kelayakan
Yaitu pemberian insentif haruslah memadai dan juga berkenaan dengan keadilan, tanpa ada perbedaan antara satu dengan lainnya serta berdasarkan pada prestasi kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- c) Aspek pembiayaan
Yaitu insentif yang sesuai dengan kemampuan perusahaan dan berdasarkan pada peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Kinerja

Mangkunegara (2007) istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja), Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dimensi kinerja menurut Simamora, 2004 adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu kerja
Merupakan tingkat aktifitas diselesaikannya pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

- H1 Diduga pemberian jaminan sosial tenaga kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Eka Dura Indonesia Kab. Rokan Hulu.
- H2 Diduga insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Eka Dura Indonesia Kab. Rokan Hulu.
- H3 Diduga jaminan sosial tenaga kerja dan insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Eka Dura Indonesia Kab. Rokan Hulu.

Teknik Pengukuran

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Terdiri dari sangat baik, cukup baik, baik, kurang baik, dan tidak baik. Skala ini mengukur

dalam 5 point skala dengan interval yang sama seperti pada Tabel skala likert pengukuran variabel.

Metode Penelitian

a) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill) Desa Manding Kecamatan Kunto Darussalam Kab. Rokan Hulu Provinsi Riau.

b) Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill) Rokan Hulu yang berjumlah 171 orang karyawan, sehingga data yang diperoleh general.

c) Sampel

Pengambilan sampel pada karyawan ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebanyak 63 responden.

d) Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data melalui angket (kuisisioner) yang diajukan kepada setiap responden yang terpilih.

e) Jenis dan sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

f) Teknik analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

g) Uji instrumen data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Selanjutnya uji reliabilitas dimana merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam

menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisioner.

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Selanjutnya uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a) Hasil penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki, untuk umur responden didominasi oleh responden yang berumur 41-47 tahun, untuk tingkat pendidikan didominasi responden yang tamat SMA/ sederajat. Dan selanjutnya berdasarkan masa kerja lebih didominasi oleh responden yang bekerja selama 11-20 tahun.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan pada penelitian ini valid. Selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = 6,603a + 0,326X_1 + 0,238x_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) adalah 6,603 ini dapat diartikan jika jaminan sosial tenaga kerja dan insentif nilainya 0, Maka kinerja karyawan bernilai 6,603
- Nilai koefisien regresi variabel jaminan sosial tenaga kerja bernilai positif, yaitu 0,326, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan jaminan sosial tenaga kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,326.
- Nilai koefisien regresi variabel insentif bernilai positif yaitu 0,238, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan harga sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,238.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel pemberian jaminan sosial tenaga kerja.
diketahui $t_{hitung} (8,733) > t_{tabel} (1,999)$ dan $Sig.(0,000) < 0,05$. Artinya variable jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.
2. Variabel insentif
Diketahui $t_{hitung} (7,128) > t_{tabel} (1,999)$ dan $Sig.(0,000) < 0,05$. Artinya variable insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (43,110) > F_{tabel} (3,15)$. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan

Ha diterima. artinya jaminan sosial tenaga kerja dan insentif secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil dari pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,590. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 59,0%. Sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

b) Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian jaminan sosial tenaga kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Eka Dura Indonesia (*Palm Oil Mill*) Rokan Hulu. Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum masuk dalam kategori baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan baik/setuju yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing-masing variabel penelitian. Penjelasan tentang pengaruh variabel independen terhadap dependen yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel jaminan sosial tenaga kerja menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial tenaga kerja nilai hitung t_{hitung} sebesar 8,733 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 8,112. Ini berarti menunjukkan bahwa pemberian jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh secara signifikan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risyad Supriyadi Permana (2014) yang berjudul pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel insentif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel insentif nilai hitung t_{hitung} sebesar 7,128 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 8,552. Ini berarti menunjukkan bahwa insentif dan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rendi Fitriadi (2015) yang berjudul pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Distributor Baterai Yuasa (Kasus PT.Riau Indotama Abadi Pekanbaru).

3. Pengaruh Jaminan sosial tenaga kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 43,110 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti menunjukkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh pemberian jaminan sosial tenaga kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad

Ghufron (2014) dengan judul Pengaruh pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif terha terhadap kinerja karyawan pada PT. Natural Habitat Jepara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Setelah dilakukan penelitian pada variabel jaminan sosial tenaga kerja PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu secara keseluruhan berada dalam kategori baik. namun masih ada terdapat dimensi yang relatif rendah pada jaminan sosial tenaga kerja perusahaan. Yaitu pada dimensi cepat tanggap dan bukti langsung. Artinya karyawan merasa kurang puas dengan pemberian jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.
2. Pada variabel insentif PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Namun masih terdapat dimensi yang relatif rendah pada dimensi pembiayaan. Ini menunjukkan adanya karyawan yang merasa kurang puas dengan hasil kerja yang tidak sebanding dengan balas jasa yang didapatkannya.
3. Pada variabel kinerja karyawan PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Namun jika dilihat dari dimensinya masih terdapat dimensi yang relatif rendah yaitu pada dimensi kualitas kerja. Ini menunjukkan bahwa kualitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawab kurang tepat. Ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu. Karena jika

jaminan sosial tenaga kerja berjalan dengan baik didalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jaminan sosial tenaga kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu hasil pengujian hipotesis (Uji t).

5. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu. Karena jika insentif yang diberikan perusahaan berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu hasil pengujian hipotesis (Uji t).
6. Setelah melakukan penelitian secara simultan dapat diketahui bahwa variabel jaminan sosial tenaga kerja dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu lebih meningkatkan lagi pemberian jaminan sosial tenaga kerja agar karyawan merasa bahwa perusahaan mampu untuk memperhatikan dan melayani kebutuhan karyawan tersebut.

Dengan lancar dan baiknya jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan maka akan memberikan dampak dan pengaruh yang baik untuk kinerja karyawan. PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu lebih meningkatkan dan memperhatikan lagi insentif yang diberikan kepada karyawan dengan cara lebih berlaku adil terhadap seluruh karyawan. Kinerja karyawan pada PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu perlu ditingkatkan lagi, untuk itu perusahaan harus memperbaiki aspek kualitas kepada karyawan dengan lebih meningkatkan lagi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan.

2. Untuk penelitian selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak dari 63 responden agar hasil penelitian semakin mendekati angka populasi yang artinya semakin mendekati hasil yang lebih akurat. Dan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga dapat dilakukan pada perusahaan lain yang sejenis agar dapat menjadi perbandingan tentang kinerja karyawan pada PT. Eka Dura Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Kadarisman. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Handoko. Hani. 2010, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Asyhandie, Zaeni. 2013, *Aspek-aspek hokum jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- Purwoko, Bambang. 1999, *jaminan sosial dan sistem penyelenggaraannya gagasan dan pandangan, PT. Mega Dutatama, Jakarta*.
- Aziz Saputra. 2017. *Pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu*. Skripsi. Program Manajemen
- Hermana, Dody. 2007. *Pengaruh pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan produktivitas pada PT. Surya Pratama Citra Sejati Kota Sukabumi*. Jurnal ilmu-ilmu sosial dan humaniora Volume 10 No. 3 Nopember
- Martcahyo, A Vendy, dkk. 2012. *Pengaruh pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Fumira Semarang*. Jurnal ilmu administrasi bisnis.
- Khairati, Rusda. 2013. *Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan daerah kabupaten pesisir selatan*. Jurnal KBP Padang Volume 1 No. 2 September
- Barthos, Basir. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Umar, Husein.1997. *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia pustaka utama
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk*

- perusahaan dari teori-teori praktik.* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Risyad Supriyadi Permana. 2014. *Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Gas Industri Cabang Bandung.* Skripsi. Program Studi Ekonomi
- Pratomo, Bondan. 2012. *Pengaruh interaksi sosial, jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas pekerja dibagian spinning II PT DANLIRIS Sukoharjo.* Skripsi. Program Studi Sosiologi
- Anita. 2015. *Pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pabrik Crude Palm Oil (kasus bagian produksi PT. Tunggal Yunus Estate Kampar).* Skripsi. Program Studi Administrasi Bisnis
- Fitriadi. Rendi. 2015. *Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan distributor baterai yuasa (kasus PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru).* Skripsi. Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
- Ghufron. Muhammad. 2014. *Pengaruh pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Natural Habitat Jepara.* Skripsi. Program Studi Manajemen
- Novika Sri Wahyuni. 2013. *Analisis pengaruh pemberian motivasi dalam bentuk insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.* Skripsi. Program studi Manajemen
- Gomes. 2003. *Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta: Andi
- Hasibuan. 2008. *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi.* Jakarta: PT. Bumi aksara
- Soepomo, imam. 2004. *Pengantar Hukum Perburuhan.* Jakarta: Djambatan
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian bisnis.* Bandung: Alfabeta