

**PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN UNIT *SHARED SERVICE* PT. TELKOM AKSES AREA RIAU
DARATAN**

Oleh : Putriany Yoranda

Putriany07@gmail.com

Pembimbing: Okta Karneli

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of incentives and social security on the performance of shared service PT. Telkom Access Riau Area. The independent variable consists of incentives (X1) and social security (X2). While what is used as the dependent variable (Y) is performance. The study used a questionnaire with a measurement scale using a Likert scale. The analysis technique used is simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination test, t test, and f test. Data analysis using linear regression analysis with the help of SPSS 16 software.

The population in this study were 37 employees of the shared service unit of PT. Telkom Access Riau Riau Area where the whole is sampled using the census method. From the results of tests conducted indicate that incentives have a positive and significant effect on performance, social security has a positive and significant effect on performance, and incentives and social security have simultaneous effects on performance.

Keywords: *Incentives, Social Security, Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

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.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. Tujuan tersebut tidak dapat terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia (karyawan), meskipun canggihnya alat-alat yang dimiliki suatu perusahaan, tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut jika tidak ada peran aktif dari karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Rivai (2010) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan tersebut merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Adapun salah satu cara yang

dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Dari hasil penilaian tersebut dapat dilihat kinerja karyawan atau dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur.

Menurut Sarwoto (1996), insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Marihot Tua Efendi Hariandja (2006) mengatakan insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sbaring, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Insentif merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Desiana Dian Candrawato, M.AI-Musadieq dan M. Soe'oad Hakam (2013) yang berjudul "pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan" yang menyatakan bahwa insentif mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan bernilai positif.

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan

meningkatkan produktivitas nasional (Setiadi, 2009).

Soepomo dan Asikin (2000), menjelaskan bahwa jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial yang berbentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu.

Jaminan sosial juga merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abigail Christykawuri, Endang Siti Asuti dan Yuniadi Mayowan (2018) yang berjudul “pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan” yang menyatakan bahwa jaminan sosial tenaga kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis mencoba untuk merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu “Bagaimana pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan”

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Insentif karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Jaminan Sosial karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja

karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kinerja karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.

Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia
2. Secara Praktis
 - a) Dapat memberikan informasi tambahan dan gambaran tentang insentif dan jaminan sosial serta hubungannya dengan kinerja karyawan unit *shared service* pada PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.
 - b) Bagi perusahaan, dapat dimanfaatkan sebagai bahan untuk evaluasi kemajuan dan keberhasilan aktifitas kerja perusahaan.

3. Secara Akademis
Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

Kerangka Teori

1. Insentif

Menurut Martoyo (2007:42), insentif adalah tambahan bonus yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai 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.

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.

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 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 menentukandan 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 rangking dalam penentuan insentif.

Jaminan Sosial

Menurut undang-undang Republik Indonesia nomor 40 tahun 2004 tentang system jaminan sosial nasional pengertian dari jaminan sosial adalah salah 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 Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga

kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang arau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua dan meninggal dunia. Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja maupun untuk memotivasi karyawan tidak terbatas pada gaji atau upah saja.

Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Ayat 1 bahwa ruang lingkup tenaga kerja meliputi:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja
Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. PP no.70 tahun 2015 menetapkan Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan perlindungan atas resiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja berupa perawatan, santunan, dan tunjangan cacat.
- 2) Jaminan Hari Tua (JHT)
Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Program jaminan hari tua memberikan perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja.
- 3) Jaminan Kematian (JK)
Jaminan kematian diberikan dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang dan diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja (Wijayanti, 2014:136).
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
Menurut UU no.3 tahun 1992 pemeliharaan kesehatan merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang

memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2003, hal. 2) menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang di tetapkan”.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011, hal. 75) unsur-unsur dinilai dari kinerja adalah:

1) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas hasil

Kuantitas hasil merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang di ukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minuman. Keandalan yakni

mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4) Sikap

Sikap adalah sebuah konsep yang bersifat hipotetik (hypothetical construct). Dikatakan demikian karena secara riil sikap tidak bias dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau disentuh dengan lidah.

Hubungan antara Insentif dengan Kinerja Karyawan

Marihot Tua Efendi Hariandja (2006, hal. 265) mengatakan insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sbaring, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Justine T. Sirait (2008:22) menyatakan bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

Insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini sesuai dengan penelitian Ismail (2006) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik insentif maka semakin baik kinerja karyawan.

Hubungan antara Jaminan Sosial dengan Kinerja Karyawan

Soepomo (2000:136), yaitu tujuan pemberian jaminan sosial tenaga kerja digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat kinerja yang tinggi. Berarti bahwa dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja maka kebutuhan karyawan dapat

terpenuhi sehingga dapat meningkatkan hasil kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Thofan (2007) yang menyatakan bahwa jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh signifikan dan secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disajikan dapat dibuat hipotesis yaitu “*Diduga ada pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan unit shared service PT. Telkom Akses Area Riau Daratan*”.

Teknik Pengukuran

Skala pengukuran data yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah pengukuran sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap subjek, objek, atau kejadian (Sugiyono, 2013). Skala ini meminta responden untuk merespon sejauh mana mereka setuju atau tidak tentang suatu objek yang mereka persepsikan. Skala Likert pada umumnya menggunakan lima skala deskripsi yaitu “sangat baik”, “baik”, “cukup baik”, “tidak baik” dan “sangat tidak baik”.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Akses Area Riau Daratan yang terletak di Jl. Cempedak No.8, Wonorejo, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28121.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh individu yang mempunyai karakteristik sama untuk diteliti (Sugiyono, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit *Shared Service* di PT. Telkom Akses Area Riau

Daratan yang berjumlah 37 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 37 orang, dan semua populasi tersebut dijadikan sebagai responden, artinya pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

a. Angket/kuisisioner

Teknik angket ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh insentif, dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan unit *Shared Service* pada PT. Telkom Akses Area Riau Daratan. Responden diminta untuk mengisi kuisisioner yang telah disediakan peneliti.

Metode Analisis Data

a. Metode Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS. Metode kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Insentif dan Jaminan Sosial) dan Variabel terikat (Kinerja) karyawan unit *Shared Service* pada PT Telkom Akses Area Riau Daratan.

b. Metode Deskriptif

Menguraikan permasalahan secara umum dan membahas data-data yang telah ada kemudian mengkaitkannya dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang

bersangkutan untuk melihat pengaruh insentif, dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan unit *Shared Service* pada PT Telkom Akses Area Riau Daratan.

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkepentingan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji Analisis Data

Ujianalisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ujian analisis regresi linear sederhana dan ujian analisis regresi linear berganda.

Pengujian Hipotesis Data

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Yang kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, dan Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu insentif (X_1), jaminan sosial (X_2) berpengaruh secara

(simultan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 25-34 tahun, pendidikan terakhir didominasi responden tamatan S1, dan berdasarkan jenis kelamin yang didominasi oleh laki-laki.

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Insentif (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,572 + 2,353 X$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X = \text{Insentif}$$

$$a = 3,572$$

$$b = 2,353$$

- Nilai konstanta (a) adalah 3,572 ini dapat diartikan jika insentif nilainya 0 maka Kinerja bernilai 3,572
- Nilai koefisien regresi variabel insentif, yaitu 2,353 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan insentif sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kinerja sebesar 2,353

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Jaminan Sosial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,267 + 1,206 X$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X = \text{Jaminan Sosial}$$

$$a = 1,267$$

$$b = 1,206$$

- Nilai konstanta (a) adalah 1,267 ini dapat diartikan jika jaminan sosial nilainya 0 maka Kinerja bernilai 1,267
- Nilai koefisien regresi variabel jaminan sosial, yaitu 1,206 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan jaminan sosial sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kinerja sebesar 1,206.

Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,454 + 0,938X_1 + 0,793X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Insentif

X_2 = Jaminan sosial

Persamaan regresi linear berganda dari hasil perhitungan statistik di dapat sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 1,454 penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu variabel insentif dan jaminan sosial maka kinerja tidak akan mengalami perubahan (konstan) yaitu sebesar 1,454.
- Nilai koefisien regresi variabel insentif bernilai positif yaitu 0,938 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan insentif sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,938.
- Nilai koefisien regresi variabel jaminan sosial bernilai positif yaitu 0,793 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan jaminan sosial sebesar satu satuan, maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,793.
- Nilai koefisien regresi insentif dan jaminan sosial secara

bersama-sama setiap adanya upaya penambahan 1 satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 1,731.

Koefisien Determinasi (R²) antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R Square sebesar 0,878. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel insentif terhadap kinerja adalah sebesar 87,8% sedangkan sisanya 12,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi (Uji t) antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk df = 35 pada alpha 5% / 2 atau 0,05 / 2 = 0,025 adalah sebesar 2.030. Maka hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja dapat diterima. Artinya bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi insentif maka kinerja semakin meningkat.

Koefisien Determinasi (R²) antara Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R Square sebesar 0,912. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja adalah sebesar 91,2% sedangkan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi (Uji t) antara Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk df = 35 pada alpha 5% / 2 atau 0,05 / 2 = 0,025 adalah sebesar 2.030. Maka hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh signifikan antara jaminan sosial terhadap kinerja dapat diterima. Artinya bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja. Semakin tinggi jaminan sosial maka kinerja semakin meningkat.

Uji Signifikansi (Uji F) antara Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan distribusi uji F tabel untuk $df = 34$ adalah sebesar 3,28. Nilai F hitung sebesar 177,143 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a diterima, artinya variabel insentif dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Telkom Akses Area Riau Daratan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan jaminan sosial pada PT. Telkom Akses Area Riau Daratan. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Area Riau Daratan

Insentif merupakan pendapatan diluar gaji pokok yang di berikan kepada pegawai/karyawan yang berhasil mencapai standar kinerja yang ditentukan (Menurut Dessler (2010:334)

Dari hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel insentif terhadap kinerja sebesar 0,00 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 2,353 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan insentif maka akan meningkatkan kinerja dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Hasil uji t diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 15,886 yang memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin baik insentif maka semakin baik pula kinerja pada karyawan PT. Telkom Akses RIDAR. Maka hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh yang

signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Riau Daratan” terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan insentif terhadap kinerja. Pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik insentif yang didapat karyawan, maka kinerja pada karyawanpun akan timbul dan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Koko Happy Anggriawan, Djahur Hamid dan M. Djudi mukzam (2015) dengan judul Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur).

2. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Area Riau Daratan

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang arau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua dan meninggal dunia (Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 3 tahun 1992).

Dari hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel jaminan sosial terhadap kinerja sebesar 0,00 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 1,206 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan jaminan sosial maka akan meningkatkan kinerja dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Hasil uji t diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 17,636 yang

memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin baik jaminan sosial maka semakin baik pula kinerja pada karyawan PT. Telkom Akses RIDAR. Maka hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh yang signifikan antara jaminan sosial terhadap kinerja pada karyawan unit *shared service* PT. Telkom Akses Area Riau Daratan” terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan jaminan sosial terhadap kinerja. Pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik jaminan sosial yang diberikan PT. Telkom Akses Area Riau Daratan, maka kinerja pada karyawanpun akan timbul dan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Abigail Christykawuri Indyta Budiman, Endang Siti Astuti, Yuniadi Mayowan (2018) dengan judul Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

Kesimpulan

1. Insentif pada PT. Telkom Akses Area Riau Daratan secara keseluruhan berada pada kategori baik. Namun masih terdapat beberapa karyawan merasa insentif belum didapat dengan baik. Hal ini disebabkan karena perusahaan hanya memberi insentif berdasarkan kinerja karyawan, tanpa melihat insentif juga bisa didapat berdasarkan lama kerja dan masa kerja karyawan.
2. Jaminan sosial pada PT. Telkom Akses Area Riau Daratan secara keseluruhan berada pada kategori baik. Artinya pelaksanaan jaminan sosial yang diberikan oleh PT. Telkom Akses Area Riau

Daratan dirasakan oleh karyawan sudah baik

3. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dimana semakin baik insentif maka akan meningkat pula kinerja karyawan.
4. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel jaminan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dimana semakin baik jaminan sosial maka akan meningkat pula kinerja karyawan.
5. Secara simultan dapat diketahui bahwa variabel insentif dan jaminan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Kepada pimpinan PT. Telkom Akses Area Riau Daratan untuk dapat memberikan insentif yang layak dan yang seharusnya didapat karyawan agar karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya.
2. PT. Telkom Akses Area Riau Daratan seharusnya memberikan jaminan sosial yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, karna secara tidak langsung jaminan sosial yang diberikan pasti akan berdampak terhadap kinerja karyawan.
3. Perusahaan perlu mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan agar mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.
4. Kepada peneliti berikutnya, sebaiknya memilih objek lain agar dapat lebih mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Graha Indonesia.
- Akbar, Setiadi. 2009. *Panduan Penelitian Sosial*. Jakarta: Yayasan Lembaga Kemala.
- Anggriawan, Koko Happy, Djamhur Hamid dan M. Djudi Mukzam. 2015. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 28 No. 1.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Budiman, Abigail Christykawuri Indya, Endang Siti Astuti dan Yuniadi Mayowan. 2018 .” *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 58 No. 1.
- Candrawati, Desiana Dian , M. Al-Musadieq dan M. Soe’oed Hakam. 2013. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 1 No. 2.
- Handoko,T.Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hariandja, Marihot T.E, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hartanto, David dan Roy Setiawan. 2016. "Pengaruh Insetif Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Pt. Calvary Abadi Dry Concrete". *AGORA* Vol. 4, No. 1, (2016).
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- J. Supranto. 2000. *Statistik (Teori dan Aplikasi)*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martoyo. Susilo.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5. Cetakan Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- Mathis Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- N Ningtyas, Lia Cahya, Bambang Swasto S dan Mochamad Judi Mukzam. 2013. "Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja (Studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang)*".
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 2 No.2.
- Panggabean, M.S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2015.
- Peraturan Pemerintah No 70 Tahun 2015.
- Ridwan dan Akdon. 2005. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Diterjemahkan Tim Indeks. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sarwoto. 1996. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Soepomo, Imam. 2000. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Suwanto & Priansa, D.2011.*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Taurisa, Chaterina Melina. Intan Ratnawati. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.