

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. MEULIGO RAYA ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**EKASTIAN RINANDA
NPM : 1902120084**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

EKASTIAN RINANDA
NPM : 1902120084

Dengan judul:

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.MEULIGO RAYA
ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

EKASTIAN RINANDA
NPM : 1902120084

Dengan judul:

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.MEULIGO RAYA
ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

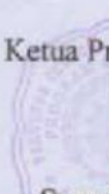
Anggota

Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Ekastian Rinanda

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ekastian Rinanda

NPM : 1902120084

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.MEULIGO RAYA ACEH BARAT DAYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

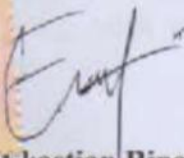
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan,




Ekastian Rinanda

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

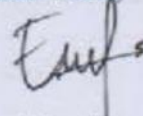
1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Ibu Hj. Nadiya, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Juli 2023


Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1. Landasan Teoritis	9
2.1.1. Produktifitas Kerja Karyawan.....	9
2.1.1.1 Definisi Produktifitas kerja Karyawan.....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan	10
2.1.1.3 Indikator Produktifitas Kerja Karyawan	11
2.1.2. Kemampuan kerja	11
2.1.2.1 Definisi Kemampuan Kerja	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja.....	12
2.1.2.3 Indikator Kemampuan kerja	13
2.1.3. Insentif	13
2.1.3.1 Definisi Insentif	13
2.1.3.2 Pertimbangan Insentif	14
2.1.3.3 Indikator Insentif.....	15
2.1.4. Jaminan sosial	16
2.1.4.1 Definisi Jaminan sosial	16
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Jaminan Sosial	18
2.1.4.3 Indikator Jaminan sosial	18
2.2. Hubungan Antar Variabel	19
2.2.1. Hubungan Kemampuan Kerja Dengan Produktifitas Kerja Karyawan	19
2.2.2. Hubungan Insentif Dengan Produktifitas Kerja Karyawan	19
2.2.3. Hubungan Jaminan Sosial Dengan Produktifitas Kerja Karyawan	20
2.3. Penelitian Sebelumnya	21
2.4. Kerangka Pemikiran.....	24
2.5. Hipotesis	25

BAB III	METODE PENELITIAN	26
3.1.	Desain Penelitian	26
3.1.1.	Lokasi dan Objek Penelitian.....	26
3.1.2.	Jenis Penelitian.....	26
3.1.3.	Horison Penelitian.....	26
3.1.4.	Unit Analisis	27
3.2.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.3.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.	Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	29
3.5.	Teknik Analisis Data	30
3.6.	Pengujian Data	31
3.6.1.	Uji Validitas	31
3.6.2.	Uji Reabilitas	31
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.	Rancangan Pengujian Hipotesis	34
3.7.1.	Uji t	34
3.7.2.	Uji F	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
4.2.	Karakteristik Responden	37
4.3.	Hasil pengujian Data	39
4.3.1.	Pengujian Instrumen.....	39
4.3.1.1.	Uji Validitas.....	39
4.3.1.2.	Uji Reabilitas	40
4.3.2.	Pengujian Asumsi Klasik	41
4.3.2.1.	Normalitas	41
4.3.2.2.	Multikolinearitas.....	43
4.3.2.3.	Heteroskedastisitas	43
4.4.	Analisis Deskriptif.....	44
4.4.1	Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	45
4.4.2	Variabel Kemampuan Kerja.....	46
4.4.3	Variabel Insentif	47
4.4.4	Variabel Jaminan Sosial	48
4.5.	Pembahasan	50
4.5.1	Pengujian Hipotesis	50
4.5.2	Uji Simultan (uji F).....	53
4.5.3	Uji Parsial (uji t)	53
4.5.4	Implikasi Hasil Penelitian.....	55
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan	57
5.2.	Saran	57
DAFTAR PUSTAKA		59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya Mengenai Variabel Penelitian.....	4
Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	27
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Respoden	37
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	41
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas)	43
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	45
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja.....	46
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Insentif.....	47
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Jaminan Sosial.....	49
Tabel 4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	50
Tabel 4.10 Model Summury	52
Tabel 4.11 Anova	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	42
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner	
Lampiran 2. Data Kuisisioner	
Lampiran 3. Frequencies Identitas Responden	
Lampiran 4. Frequencies Produktivitas Kerja Karyawan	
Lampiran 5. Frequencies Sistem Kemampuan Kerja	
Lampiran 6. Frequencies Insentif	
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Jaminan Sosial	
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Produktivitas Kerja Karyawan	
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Kemampuan Kerja.....	
Lampiran 10. Reliability dan Validitas Insentif.....	
Lampiran 11. Reliability dan Validitas Jaminan Sosial	
Lampiran 12 .Regression	

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. MEULIGO RAYA ACEH BARAT DAYA**

**EKASTIAN RINANDA
NPM : 1902120084**

Pembimbing I : Suryani Murad, SE, M.Si
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian ini yaitu dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Objek dalam penelitian ini yaitu Kemampuan Kerja, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 32 Karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel Kemampuan Kerja, Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya. Kemudian secara parsial yaitu Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya. Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya. Kemudian secara parsial yaitu Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

Kata kunci: *Kemampuan Kerja, Insentif, Jaminan Sosial dan Produktivitas Kerja Karyawan*

*THE EFFECT OF WORK ABILITY, INCENTIVES AND SOCIAL SECURITY ON
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN PT. MEULIGO RAYA
ACEH SOUTHWEST*

EKASTIAN RINANDA
NPM : 1902120084

Advisor I : Suryani Murad, SE, M.Sc

Advisor II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Work Ability, Incentives and Social Security on Employee Productivity at PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya either partially or simultaneously. The research method is to test the hypothesis using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) intended to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The objects in this study are Work Ability, Incentives and Social Security on Employee Work Productivity at PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya. The sample size of this study was 32 employees. Research data was collected through a list of questions / questionnaires and documentation studies. The results showed that by means of a simultaneous test between the variables Work Ability, Incentives and Social Security have an effect on Employee Work Productivity at PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya. Then partially, namely Work Ability affects Employee Work Productivity at PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya. Incentives have an effect on Employee Work Productivity at PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya. Then partially, namely Social Security has an effect on Employee Work Productivity at PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

Keywords: Ability to Work, Incentives, Social Security and Employee Productivity

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, manusia merupakan aset yang berharga, yang mana dapat membawa dampak signifikan untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya kaitan antara manusia dan pencapaian tujuan ini, suatu organisasi perlu untuk memikirkan aspek pengelolaan sumber daya manusianya. Peranan dan kontribusi inilah yang nantinya akan membuat perusahaan semakin dapat bersaing dan memiliki keunggulan yang spesifik. Sumber daya manusia merupakan keseluruhan manusia yang terdapat didalam suatu organisasi yang mana terlibat dalam kegiatan intern maupun ekstern organisasi dari level yang paling bawah ke tingkat paling atas.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian produktivitas dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu

hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia yaitu produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas karyawan PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan jaminan sosial karyawan. Karyawan PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya Produktivitas karyawan dipengaruhi asal pekerjaan yang dilakukan. Karyawan akan sulit bekerja secara produktif saat mereka diminta mengerjakan tugas yg tak sesuai dengan kemampuan dan ketertarikannya. Produktivitas karyawan juga ditentukan sang bagaimana mereka membentuk relasi dan berinteraksi. Karyawan mampu membentuk relasi dengan mengikuti program-program yang diadakan oleh perusahaan. menggunakan ini, perusahaan dapat menyampaikan visi dan misinya dan mendengarkan opini dan saran asal karyawan. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya yaitu kemampuan kerja, insentif dan jaminan sosial.

Setiap orang memiliki kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik penting dimiliki untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Seseorang yang memiliki kemampuan akan memiliki rasa ingin tahu yang dimanfaatkan semaksimal mungkin, mau bekerja keras, berani mengambil keputusan, pengetahuan dan kecakapan intelektualnya dimanfaatkan semaksimal mungkin.

Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Prasetyo, 2019). Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Insentif pada penelitian ini adalah seluruh kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa kompensasi finansial (*remunerasi*) dan kompensasi non finansial (promosi, mutasi, pujian, penghargaan).

Selain insentif, karyawan juga memerlukan perlindungan dalam bekerja. Karena sesuai aturan pemerintah UU No.24 Pasal 1 Ayat 1 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dalam aturan tersebut, dijelaskan bahwa setiap pelaksanaan kerja yang berhubungan dengan teknis dan lapangan harus diikuti dengan keamanan (*safety*) yang memadai yang disiapkan oleh perusahaan terkait. Jaminan sosial merupakan jaminan untuk kemungkinan hilangnya pendapatan bunga sebagian atau seluruhnya, meningkatnya pengeluaran dikarenakan resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya. Jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Salim, 2021).

Hasil survey awal dengan 10 karyawan PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal dengan Karyawan PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya
Mengenai Variabel Penelitian

No	Indikator	Setuju	Kurang Setuju
1	Karyawan tidak memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan	8	2
2	Karyawan dapat bertanggungjawab dengan semua pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	7	3
3	Karyawan memiliki kemampuan pengetahuan yang sesuai dengan tugas karyawan	6	4
4	Karyawan memiliki keterampilan teknis terkait pekerjaan karyawan	6	4
5	Komisi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prosedur	3	7
6	Dengan adanya jaminan sosial maka dapat meningkatkan kinerja karyawan	8	2
7	Jaminan hari tua yang diberikan perusahaan sudah menjamin pensiun karyawan	4	6
8	Karyawan bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial	5	5

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 7-8 Juni 2013 dengan 10 karyawan PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya bahwa permasalahan mengenai kemampuan kerja bahwa tidak semua karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik seperti dalam penguasaan teknologi dan lainnya sehingga hal ini berdampak pada kinerja kerja karyawan. Kemudian adanya karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang rendah dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh atasan, sehingga karyawan yang rendah keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas atau batas waktu penyelesaian tugas tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh atasan. Kurangnya pengalaman kerja dan prestasi kerja serta terbatasnya jumlah karyawan yang mengikuti berbagai macam pelatihan kerja sehingga mereka memiliki peluang yang sangat kecil untuk dipromosikan oleh pimpinan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

Kemudian permasalahan mengenai insentif berdasarkan indikator penilaian kinerja (IPK) yang terdapat indikator-indikator yang menilai dari setiap karyawan yang berbeda. Setiap karyawan memiliki indikator-indikator yang berbeda tergantung dari deskripsi pekerjaannya masing-masing. Lalu setelah dibuat indikator tersebut, maka dalam satu bidang yang sama kinerja tersebut akan dibuat rangking, dari rangking terbaik sama dengan rangking terburuk. Dari rangking tersebut nantinya akan dibuat penilaian. Misalnya yang terbaik atau rangking 1 (satu) mendapatkan nilai lebih dari 100% insentifnya. Namun kinerja terburuk akan mendapatkan insentif hanya 50%. Kemudian yang kinerjanya rata-rata akan mendapatkan insentif 100%. Insentif ini akan dinilai setiap tiga bulan (triwulan). Kemudian insentif ini akan diberikan setiap semester dari gabungan 2 triwulan.

Selain itu, mengenai jaminan sosial pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya yang diharapkan oleh karyawan yaitu seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua dan rasa aman dan nyaman dalam bekerja dan berbagai jaminan sosial lainnya. Jika jaminan sosial pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya akan berdampak pada produktivitas karyawan. Seorang karyawan yang diberikan jaminan sosial yang sesuai, akan cenderung bekerja secara maksimal, karena jaminan sosial dan tunjangan mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Seperti yang diketahui zaman sekarang kebutuhan hidup semakin meningkat, maka dari itu perusahaan selalu memberikan imbalan jasa bagi karyawan dengan berbagai cara, salah satunya pemberian gaji, tunjangan dan juga fasilitas kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian

ini dilakukan berdasarkan fenomena atau permasalahan yang terjadi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang insentif dan jaminan sosial.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.
2. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.
3. Seberapa besar pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.
4. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.
2. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.
3. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya
4. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh kemampuan kerja, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, kemampuan kerja, insentif dan jaminan sosial.

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh kemampuan kerja, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan kemampuan kerja, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Produktivitas Karyawan

2.1.1.1 Definisi Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi performansi kemampuan bersaing dalam industri perbankan. Selain itu, produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara jumlah produksi tiap karyawan dengan waktu yang diperlukan oleh karyawan tersebut untuk menghasilkan produk tersebut. Ardana (2018:270) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah baranga/ jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/ karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan jaminan sosial karyawan. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila mereka merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobi. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor. Tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan puas terhadap

pekerjaan yang mereka kerjakan, mereka menyukai pekerjaan dan merasa nyaman bekerja (Sutrisno, 2018:44).

Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa dengan masukan (*input*) yang sebenarnya (Abdussamad, 2017:3).

Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan (Sedarmayanti, 2018:29)” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2018). Karakteristik individu yang produktif terbagi menjadi empat, yaitu rasa tanggung jawab, rasa cinta terhadap pekerjaan, kerja sama, keinginan meningkatkan diri dan mengembangkan potensinya (Sedarmayanti, 2018:32).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (:pekerja)

dan pelanggan yang mencakup beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sebagai berikut (Prasetyo, 2017:2):

1. Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan;
2. Penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian;
3. Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan. Berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi pelanggan bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Karyawan

Dimensi-dimensi dari produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2018:32) di antaranya adalah sikap mental yang berupa etika kerja dan disiplin kerja, pendidikan, keterampilan, iklim kerja, dan jaminan sosial. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/ jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/ karyawan dalam jangka waktu tertentu (Ardana, 2018:270). Indikator Produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tidak memilih pekerjaan
2. Mengevaluasi
3. Bekerja sama
4. Tanggungjawab
5. Tujuan tugas

2.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan menurut Arini et.al (2017:17) merupakan kecakapan seseorang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang

dihadapin. Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup melaksanakan sesuatu). Kemudian kata mampu tersebut mendapatkan awalan ke- dan akhiran -an, sehingga kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan (Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018). Menurut Robbins (2018: 56-66) kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Kemampuan atau *abilities* menurut Sugiharta et.al (2017:3) ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Kemampuan kerja menurut Kristiani et.al (2017:6) merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Kemampuan kerja Pratama dan Aprina (2017:5) adalah Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik (Kreitner & Kinicki, 2018:58). Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan menurut Robbins (2018:57-61) yaitu :

- a. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental, berfikir, menalar dan memecahkan masalah.

- b. Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Kemampuan kerja mengacu kepada beberapa bentuk menurut Kristiani et.al (2017:4) antara lain sebagai berikut:

- 1) Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
- 2) Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
- 3) Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

2.1.2.3 Indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. (Agustine dan Suhermin, 2018). Kemampuan dibedakan menjadi tiga, antara lain:

1. Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
2. Kemampuan keterampilan, merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.
3. Kemampuan sikap, merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

2.1.3 Insentif

2.1.3.1 Definisi Insentif

Menurut Hasibuan (2018:117) mengemukakan bahwa: Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di

atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian Insentif. Menurut Mangkunegara (2018:89). mengemukakan bahwa : Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Insentif yang digunakan adalah daya perangsang atau tambahan jasa yang sengaja diberikan pada para karyawan supaya dalam diri mereka tumbuh motivasi kerja yang lebih besar untuk berprestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jadi, insentif sebenarnya lebih merupakan perluasan atau pelengkap dari sistem upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Khotimah, 2017:3).

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

2.1.3.2 Pertimbangan Insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan Insentif Menurut Hasibuan, (2018:94). Antara lain sebagai berikut :

1. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses kepesawatan perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari Insentif terutama eksekutif yang dibayar mahal.

2. Lama karyawan bekerja

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

- a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut :

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

- b. Kelebihan

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

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti : Pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan Insentif secara periodik.
- 3) Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.
- 4) Senioritas.

2.1.3.3 Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2018: 143) insentif merupakan suatu yang merangsang minat untuk bekerja. Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka yang menjadi indikator dalam penelitian ini mengenai variabel Insentif adalah sebagai berikut:

1. Insentif Material (Finansial)

Merupakan suatu bentuk insentif yang diberikan dalam bentuk komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditanggihkan serta bantuan hari tua.

2. Insentif Non Material

Merupakan jenis insentif yang pemberiannya dalam bentuk jaminan sosial, pemberian promosi jabatan, pemberian pujian atau tulisan.

3. Insentif Sosial
Suatu insentif yang pemberiannya dalam bentuk lebih kepada keadaan dan sikap dari para rekan kerja yang terdapat dalam organisasi.
4. Bonus
Kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan.
5. Pemberian Penghargaan
sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu.

2.1.4. Jaminan Sosial

2.1.4.1 Definisi Jaminan Sosial

Menurut Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahawa jaminan sosial adalah “suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”. Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 3 Pasal 1 ayat 1 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut, “Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.” Dengan kata lain, jaminan sosial adalah jaminan perlindungan untuk karyawan yang diberikan oleh perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan.

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga merasa berhak atas jaminan sosial yang dipandang sebagai bagian dari sistem

imbalan menyeluruh atas peran sertanya didalam perusahaan. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak asasi manusia, berlaku universal untuk seluruh warga negara, yang bermanfaat untuk memberikan jaminan perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja. Jaminan sosial tenaga kerja telah menjadi komitmen nasional yang diamanatkan oleh karena itu, Jaminan sosial tenaga kerja melekat sebagai “state obligation” yang dilaksanakan untuk kepentingan tenaga kerja (Salim, 2021:33).

Menurut Yustisia (2017:163) jaminan sosial sebagai program publik, badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan (bpjs ketenagakerjaan) merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja bagi seluruh pekerja seluruh Indonesia termasuk orang asing yang bekerja paling cepat 6 bulan di Indonesia. Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang nomor 40 tahun 2004 ini meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan sosial menggambarkan proteksi yang akan didapatkan industri kepada karyawan atas ketidak adanya pemasukan semacam pemberhentian kerja, pekerja sakit, hadapi musibah, tunjangan kematian serta lain sebagainya. jaminan sosial adalah hak asasi manusia yang menangani kebutuhan secara menyeluruh akan perlindungan terhadap risiko kehidupan dan kebutuhan sosial tertentu. Sistem jaminan sosial yang efektif menjamin jaminan pendapatan dan perlindungan kesehatan, sehingga berkontribusi pada pencegahan dan pengurangan kemiskinan dan ketidaksetaraan, dan peningkatan inklusi sosial dan martabat manusia (Setiawan, 2018:4).

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Jaminan Sosial

Menurut UU No 40 Tahun 2004 tentang SJSN tujuan Jaminan Sosial Nasional adalah sebagai berikut:

1. Memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup layak bagi setiap peserta dan anggota keluarganya.
2. Memberi kepastian perlindungan, bila terjadi hal-hal yg mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan karena sakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut/pensiun.

Menurut UU No 40 Tahun 2004 tentang SJSN manfaat Jaminan Sosial Nasional

1. Mewujudkan hubungan industrial harmonis,
2. Mendukung ketenangan bekerja dan keberlangsungan usaha,
3. Pemenuhan hak dasar pekerja dan hak asasi manusia,
4. Mendukung motivasi dan produktivitas kerja,
5. Hidup layak dan sejahtera saat bekerja dan pasca bekerja.

2.1.4.3 Indikator Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Indikator-indikator jaminan sosial adalah sebagai berikut (Nasution, 2018:14):

1. Tunjangan kesehatan.
2. Tunjangan hari tua.
3. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Kemampuan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Pratiwi, 2018). Kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa dan lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan).

Kemampuan kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di organisasi, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kemampuan kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas Sumberdaya manusia yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi tempat ia bekerja.

2.2.2 Hubungan Insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Putra, 2019). Seorang karyawan dikatakan memiliki produktivitas yang baik apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, karyawan dikatakan tidak memiliki produktivitas apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang

telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki produktivitas yang baik. Jadi, apabila karyawan yang berada di organisasi memiliki produktivitas yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Seorang karyawan akan memiliki produktivitas yang tinggi apabila jaminan sosial yang dirasakan oleh karyawan tersebut juga tinggi.

2.2.3 Hubungan Jaminan Sosial dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Gunawan, 2018). Pentingnya Insentif karena Insentif adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Insentif semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Insentif adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi

merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang pertama yang dilakukan oleh Hasanah (2021) dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 26,9%. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 12,5%. Kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 62,2%.

Penelitian dari Natalia (2021) dengan judul Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru. Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel insentif dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 74,9 persen variasi dari produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 25,1 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Penelitian dari Salim (2021) dengan judul Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil analisis variabel jaminan sosial tenaga kerja bertanda positif dengan kata lain akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) dengan judul Peran Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi pada CV. Multi Bangun Sentosa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada CV. Multi Bangun Sentosa baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian yang selanjutnya yang telah dilakukan oleh Setiawan (2018) dengan judul Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Chubb General Insurance Indonesia di Surabaya. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial Upah, Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel Independen berpengaruh positif Signifikan terhadap Variabel Dependen. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel II.1
Penelitian Sebelumnya

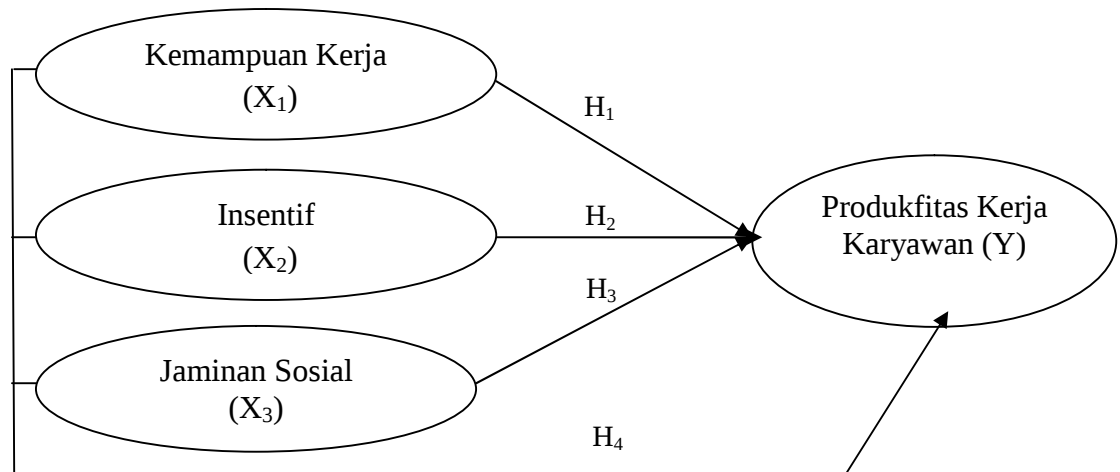
No	Judul penelitian dan Nama Peneliti	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka (Hasanah, 2021)	- Penelitian Kuantitatif	- Menggunakan variabel yang sama yaitu kemampuan kerja dan produktivitas kerja	- Tempat penelitian - Regresi - Jumlah populasi dan sampel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 12,5%. Kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2.	Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru (Natalia, 2021)	- Penelitian Kuantitatif	- Menggunakan variabel yang sama yaitu Insentif, produktivitas dan jaminan sosial -	- Tempat penelitian - Regresi - Jumlah populasi dan sampel	Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel insentif dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 74,9 persen variasi dari produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 25,1 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.
3.	Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat (Salim, 2021)	- Penelitian Kuantitatif	- Menggunakan variabel yang sama yaitu jaminan sosial dan produktivitas karyawan	- Tempat penelitian - Regresi - Jumlah populasi dan sampel -	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dari hasil analisis variabel jaminan sosial tenaga kerja bertanda positif dengan kata lain akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak.

4.	Peran Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi pada CV. Multi Bangun Sentosa) (Prasetyo, 2019)	- Penelitian Kuantitatif -	- Menggunakan variabel yang sama yaitu Insentif, produktivitas dan jaminan sosial	- Variabel upah - Tempat penelitian - Regresi - Jumlah populasi dan sampel -	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada CV. Multi Bangun Sentosa baik secara parsial maupun secara simultan).
5.	Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Chubb General Insurance Indonesia di Surabaya (Setiawan, 2018)	- Penelitian Kuantitatif	- Menggunakan variabel yang sama yaitu Insentif, produktivitas dan jaminan sosial	- Tempat penelitian - Regresi - Jumlah populasi dan sampel	Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial Upah, Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel Independen berpengaruh positif Signifikan terhadap Variabel Dependen.

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:128) kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (Gunawan, 2018).

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya
- H₂ : Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya
- H₃ : Jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya
- H₄ : Kemampuan kerja, insentif dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya. Objek penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan, kemampuan kerja dan insentif pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *on shot studi*. *On shot studi* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan April tahun 2023 sampai dengan selesai penelitian. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	April 2023	Mei-Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023
Pengajuan Judul				
Penyusunan Proposal				
Seminar Proposal				
Penyebaran Kuesioner				
Penyusunan Skripsi				
Daftar Sidang dan Ujian				

Sumber: Data diolah, 2023

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya sebanyak 32 karyawan. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 32 orang.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139) data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu kemampuan kerja, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner.

Untuk memperoleh data mengenai kemampuan kerja dan insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Produktuvitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, karyawan/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Ardana, 2018: 270)	1. Tidak memilih pekerjaan 2. Mengevaluasi 3. Bekerja sama 4. Tanggung jawab 5. Tujuan tugas (Ardana, 2018: 270)	1-5	Likert	A1-A5
Independen						
2	Kemampuan Kerja (X1)	Suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. (Agustine dan Suhermin, 2018)	1. Kemampuan pengetahuan 2. Kemampuan keterampilan 3. Kemampuan sikap (Agustine dan Suhermin, 2018)	1-5	Likert	B1-B3
3	Insentif (X2)	Insentif merupakan suatu yang merangsang minat untuk bekerja (Hasibuan, 2018:143)	1. Insentif material 2. Insentif sosial 3. Bonus 4. Pemberian penghargaan (Hasibuan, 2018:143)	1-5	Likert	C1-C4

Tabel 3.3 Lanjutan

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
3	Jaminan sosial (X3)	Jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. (Nasution, 2018:14)	1. Tunjangan kesehatan 2. Tunjangan hari tua 3. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja (Nasution, 2018:14)	1-5	Likert	D1-D3

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y_1 = Produktuvitas kerja Karyawan
- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Variabel
- X_1 = Kemampuan kerja
- X_2 = Insentif
- X_3 = Jaminan sosial
- e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien determinasi R^2 (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2018:97).

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Nilai standar untuk reliabilitas adalah di atas 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki

distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu

pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Kemampuan kerja dan Insentif dan Jaminan sosial secara individual terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2018:58) :

1. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_{01} : Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

H_{a1} : Kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

H_{02} : Insentif tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

Ha₂ : Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

Ho₃ : Jaminan sosial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

Ha₃ : Jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X₁ X₂ dan X₃) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Produktivitas kerja Karyawan pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menolak H₀ atau menerima Ha

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H₀ atau menolak Ha

Ho₄ : Kemampuan kerja, insentif dan jaminan sosial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

Ha₄ : Kemampuan kerja, insentif dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya

PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya beralamat di Jl. Letkol BB Djalal No.11 Gampong, Durian Rampak, Susoh, Kabupaten Aceh Barat Daya, Aceh 23756. Perkembangan industri di Kabupaten Aceh Barat Daya (Abdya) maju selangkah seiring mulai berproduksinya industri bata ringan atau bata hebel. Produk baru bahan bangunan ini merupakan milik PT Meuligoe Raya. Beroperasinya industri ini merupakan kabar baik bagi masyarakat dan pengusaha, terutama pengusaha jasa konstruksi bangunan di Aceh. Sebab, industri yang memproduksi bata hebel tersebut diklaim merupakan yang pertama di Provinsi Aceh. Penggunaan bata ringan ini sangat praktis sehingga menguntungkan masyarakat dan pengusaha, termasuk memberi keuntungan terhadap daerah setempat.

Direktur Pemasaran PT Meuligo Raya, Indra Sukma SH mengklaim bahwa industri bata ringan tersebut merupakan satu-satunya di Provinsi Aceh untuk sekarang ini. "Di Medan saja baru beroperasi dua industri serupa," katanya. Ada dua varian bata hebel yang diproduksi. Pertama, bata hebel ukuran panjang 60 cm, lebar 10 cm, dan tinggi 20 cm dengan berat kering sekitar 8,5 kilogram (kg). Varian kedua, bata hebel ukuran panjang 60 cm, lebar 7,5 cm, tinggi 20 cm dengan berat kering sekitar 6,5 kg. Ukurannya lebih besar dari batako umumnya, namun lebih ringan. Saking ringannya, bata hebel ini bisa mengapung di atas permukaan air,

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. < 25 Tahun	5	15,6
	b. 26-30 Tahun	9	28,1
	c. 31-35 Tahun	8	25,0
	d. 35-40 Tahun	5	15,6
	e. 41-45 Tahun	4	12,5
	f. > 46 tahun	1	3,1
Jumlah		32	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	23	71,9
	b. Wanita	9	28,1
Jumlah		32	100,0
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	17	53,1
	b. Menikah	15	46,9
Jumlah		32	100,0
3	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	14	43,8
	b. Diploma III	7	21,9
	c. Sarjana (S1)	10	31,3
	d. pasca sarjana (S2)	1	3,1
Jumlah		32	100,0
5	Pendapatan rata-rata perbulan		
	a. Rp 1.500.000-Rp 3.000.000	5	15,6
	b. Rp 3.100.000-Rp 4.500.000	6	18,8
	c. Rp 4.600.000-Rp 5.000.000	12	37,5
	d. > Rp 5.100.000	9	28,1
Jumlah		32	100,0
6	Masa Kerja		
	a. < 4 tahun	7	21,9
	b. 4-8 tahun	6	18,8
	c. 9-12 tahun	10	31,3
	d. >12 tahun	9	28,1
Jumlah		32	100,0

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia dibawah 25 tahun sebanyak 5 responden atau 15,6%, berusia antara 25 sampai 30 tahun sebanyak 9 responden atau 28,1%, yang berusia antara 31 sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 8 responden atau 25,0%, yang berusia antara 36 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 5 responden atau 15,6%, yang berusia antara 41 sampai dengan 45 tahun sebanyak 4 responden atau 12,5% dan yang berusia di atas 46 tahun sebanyak 1 responden atau 3,1%.

Dari Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 23 responden atau 71,9% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 9 responden atau 28,1%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang sudah menikah adalah sebanyak 17 responden atau 53,1% dan yang belum menikah 15 responden atau 46,9%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 14 responden atau 43,8%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 7 responden atau 21,9%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 10 responden atau 31,3%, dan yang berpendidikan terakhir Pasca sarjana sebanyak 1 responden atau 3,1%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 15,6% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp. 1.500.000 - Rp. 3.000.000, sebanyak 6 responden atau 18,8% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp. 3.100.000 - Rp. 4.500.000, sebanyak 12 responden atau 37,5% dengan

pendapatan sebesar Rp. 4.600.000 - Rp. 5.000.000 dan sebanyak 9 responden atau 28,1% dengan pendapatan di atas Rp 5.100.000.

Mengenai masa kerja responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 7 responden atau 21,9% dengan masa kerja dibawah 4 tahun, sebanyak 6 responden atau 18,8% dengan masa kerja antara 4 sampai 8 tahun, sebanyak 10 responden atau 31,3% dengan masa kerja antara 9 sampai 12 tahun dan sebanyak 9 responden atau 28,1% dengan masa kerja di atas 12 tahun.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 26. Nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,349, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras.. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=32)	Ket
1	A1	Y	0,622	0,349	Valid
2	A2		0,563		
3	A3		0,719		
4	A4		0,459		
5	A5		0,617		
6	B1	X1	0,765	0,349	Valid
7	B2		0,718		
8	B3		0,711		
9	C1	X2	0,649	0,349	Valid
10	C2		0,464		
11	C3		0,455		
12	C4		0,425		
13	C5		0,436		
14	D1	X3	0,743	0,349	Valid
15	D2		0,906		
16	D5		0,753		

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,349 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui

konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,60	0,807	Handal
2.	Kemampuan Kerja (X_1)	0,60	0,857	Handal
3.	Insentif (X_2)	0,60	0,703	Handal
4.	Jaminan Sosial (X_3)	0,60	0,896	Handal

Sumber : data diolah 2023

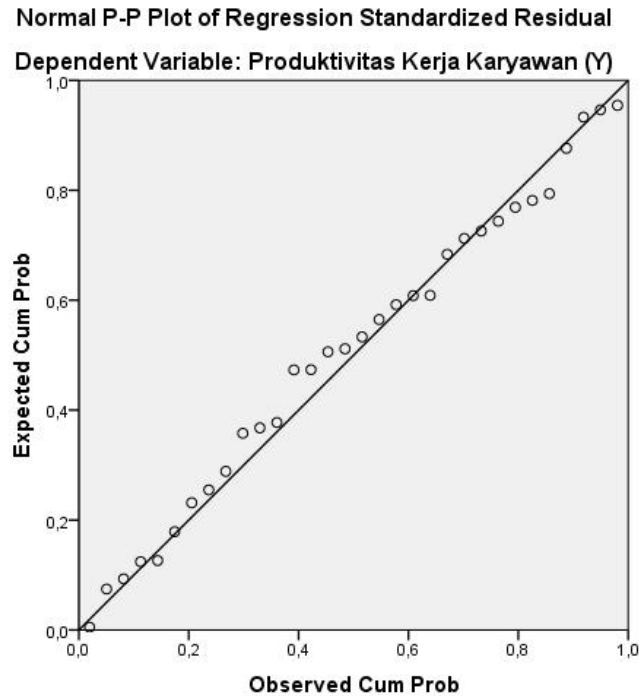
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel produktivitas kerja karyawan, kemampuan kerja, insentif dan jaminan sosial seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Produktivitas kerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kemampuan kerja (X_1)	0,321	3,111	Non Multikolinieritas
Insentif (X_2)	0,630	1,586	Non Multikolinieritas
Jaminan sosial (X_3)	0,410	2,439	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang $> 0,10$ berarti lebih korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

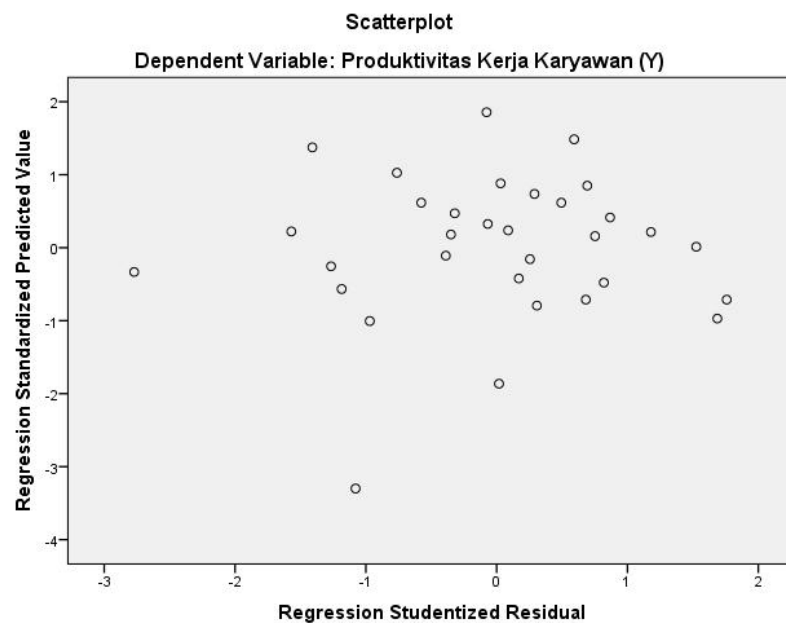
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasi Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel kemampuan kerja (X_1), variabel insentif (X_2) dan variabel jaminan sosial

(X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, produktivitas kerja karyawan.

4.4.1 Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan tidak memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan	2	6,3	2	6,3	3	9,4	17	53,1	8	25,0	3,84
2	Karyawan dapat mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.	2	6,3	2	6,3	6	18,8	17	53,1	5	15,6	3,66
3	Karyawan dapat bekerja sama dengan rekan karyawan	1	3,1	3	9,4	5	15,6	18	56,3	5	15,6	3,72
4	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan	1	3,1	2	6,3	3	9,4	17	53,1	9	28,1	3,97
5	Karyawan memiliki tujuan tugas yang jelas dalam bekerja	1	3,1	2	6,3	4	12,5	18	56,3	7	21,9	3,88
Rerata												3,81

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas bahwa karyawan tidak memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84 atau responden menyatakan setuju. Karyawan dapat mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah diselesaikan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,66 atau responden menyatakan

setuju. Karyawan dapat bekerja sama dengan rekan karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 atau responden menyatakan setuju. Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,97 atau responden menyatakan setuju. Karyawan memiliki tujuan tugas yang jelas dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 3,81, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel produktivitas kerja karyawan

4.4.2 Variabel Kemampuan kerja

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai kemampuan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan memiliki kemampuan pengetahuan yang sesuai dengan tugas karyawan	1	3,1	3	9,4	4	12,5	17	53,1	7	21,9	3,81
2	Karyawan memiliki keterampilan teknis terkait pekerjaan karyawan	1	3,1	2	6,3	4	12,5	18	56,3	7	21,9	3,88
3	Karyawan mampu mengendalikan sikap karyawan dalam lingkungan kerja	1	3,1	4	12,5	10	31,3	13	40,6	4	12,5	3,47
Rerata												3,72

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan karyawan memiliki kemampuan pengetahuan yang sesuai dengan tugas karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81 atau responden menyatakan setuju. Karyawan memiliki keterampilan teknis terkait pekerjaan karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 atau responden menyatakan setuju. Karyawan mampu mengendalikan sikap karyawan dalam lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,47 atau responden menyatakan kurang setuju. Nilai rerata pada variabel kemampuan kerja sebesar 3,72, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel kemampuan kerja

4.4.3 Variabel Insentif

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel insentif dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Insentif

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Komisi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prosedur	1	3,1	3	9,4	5	15,6	18	56,3	5	15,6	3,72
2	Dengan adanya jaminan sosial maka dapat meningkatkan kinerja karyawan	1	3,1	2	6,3	3	9,4	17	53,1	9	28,1	3,97
3	Karyawan merasa senang dengan insentif yang karyawan terima saat ini	1	3,1	0	0	10	31,3	17	3,1	4	12,5	3,72
4	Bonus yang karyawan terima sesuai dengan kinerja karyawan	0	0	3	9,4	11	34,4	14	43,8	4	12,5	3,59

Lanjutan Tabel 4.7

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Pemberian penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan	0	0	0	0	8	25,0	19	59,4	5	15,6	3,91
Rerata												3,78

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan komisi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prosedur diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 atau responden menyatakan setuju. Dengan adanya jaminan sosial maka dapat meningkatkan kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,97 atau responden menyatakan setuju. Karyawan merasa senang dengan insentif yang karyawan terima saat ini diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 atau responden menyatakan setuju. Bonus yang karyawan terima sesuai dengan kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,59 atau responden menyatakan setuju. Pemberian penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel insentif sebesar 3,78, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel insentif .

4.4.4 Variabel Jaminan Sosial

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel jaminan sosial dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Jaminan Sosial

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Jaminan hari tua yang diberikan perusahaan sudah menjamin pensiun karyawan	0	0	1	3,1	13	40,6	17	53,1	1	3,1	3,56
2	Karyawan bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial	0	0	1	3,1	11	34,4	18	56,3	2	6,3	3,66
3	Pemberian jaminan kesehatan yang karyawan terima hingga saat ini sangat baik	0	0	2	6,3	13	40,6	15	46,9	2	6,3	3,53
Rerata												3,58

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa jaminan hari tua yang diberikan perusahaan sudah menjamin pensiun karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,56 atau responden menyatakan setuju. Karyawan bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,66 atau responden menyatakan setuju. Pemberian jaminan kesehatan yang karyawan terima hingga saat ini sangat baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,53 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel jaminan sosial sebesar 3,58, artinya responden menyatakakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel jaminan sosial.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor kemampuan kerja (X_1), insentif (X_2) dan jaminan sosial (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Produktivitas kerja Karyawan

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	-0,261	0,551	-0,474	2,045	0,639
Kemampuan kerja (X_1)	0,400	0,142	2,813	2,045	0,009
Insentif (X_2)	0,475	0,152	3,125	2,045	0,004
Jaminan sosial (X_3)	0,220	0,101	3,023	2,045	0,039

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = -0,261 + 0,400X_1 + 0,475X_2 + 0,220X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah -0,261 artinya bila mana kemampuan kerja (X_1), insentif (X_2) dan jaminan sosial (X_3), dianggap konstan, maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya, adalah sebesar -0,261 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,400. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kemampuan kerja akan

meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya sebesar 40% dengan asumsi variabel Insentif (X_2) dan Jaminan sosial (X_3) dianggap konstan.

- Koefisien regresi insentif (X_2) sebesar 0,475. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel insentif secara relatif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya sebesar 47,5% dengan asumsi variabel kemampuan kerja (X_1), dan jaminan sosial (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi jaminan sosial (X_3) sebesar 0,220. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel jaminan sosial secara relatif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya. sebesar 22% dengan asumsi variabel Kemampuan kerja (X_1) dan Insentif (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 47,5%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan

dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,872 ^a	0,760	0,734	0,38644

a. Predictors: (Constant), Jaminan sosial (X3), Insentif (X2), Kemampuan kerja (X1)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,872 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 87,2%. Artinya faktor kemampuan kerja (X_1), insentif (X_2), dan jaminan sosial (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,734 artinya bahwa sebesar 73,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan kemampuan kerja (X_1), insentif (X_2) dan jaminan sosial (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 26,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kompensasi dan kompetensi.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja, insentif dan jaminan sosial secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	13,254	3	4,418	29,583	2,934	0,000 ^b
	Residual	4,181	28	0,149			
	Total	17,435	31				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29,583 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,934. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (29,583) lebih besar dari F_{table} (2,934). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel kemampuan kerja (X_1), insentif (X_2) dan jaminan sosial (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a

ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Kemampuan kerja (X_1)

Pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (2,813) lebih besar dari t_{tabel} (2,045), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya, artinya kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

2. Insentif (X_2)

Pengaruh insentif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan(Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (3,125) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,045) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

3. Jaminan sosial (X_3)

Pengaruh jaminan sosial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 3,023 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,045. oleh karena t_{hitung} (3,023) lebih besar dari t_{tabel} (2,045) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan insentif berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya baik secara parsial maupun secara simultan. Artinya penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Hasanah (2021), Natalia (2021) dan Prasetyo (2019) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa usaha yang dilakukan oleh PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan seperti secara rata-rata pengetahuan yang dimiliki oleh responden PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya sudah baik yaitu dari segi kemampuan kerja, kemampuan yang dimiliki oleh responden sudah sesuai dengan jabatan responden dan responden PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya tetap mempertahankan tingkat pengetahuan yang dimiliki.

Selain itu, insentif dan jaminan sosial mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat diketahui dari komisi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prosedur, dengan adanya jaminan sosial maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, kemudian karyawan merasa senang dengan insentif yang karyawan terima saat ini, bonus yang karyawan terima sesuai dengan kinerja karyawan dan pemberian penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.
2. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.
3. Jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.
4. Kemampuan kerja, insentif dan jaminan sosial secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada responden PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya di sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. Meuligo Raya Aceh Barat Daya dapat kemampuan kerja karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk saling berbagi pengalaman kerja.
2. Pimpinan PT. Meuligo Raya Aceh dapat memberikan insentif kepada karyawan yang sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

3. Pimpinan PT. Meuligo Raya Aceh dapat meningkatkan jaminan sosial kepada karyawan agar karyawan menjamin pensiun dan dapat bekerja dengan aman dan nyaman dengan adanya jaminan sosial.
4. Disarankan kepada penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel kemampuan kerja, insentif dan jaminan sosial tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas karyawan, kompetensi, kompensasi, pengalaman kerja dan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen/Volume XVIII*, No. 03, Hlm 456-466
- Agustine, Syafitri dan Suhermin (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 5, No 9*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
- Ardana, Komang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dillah, F. F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai'' Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-11.
- Hasanah, A. S. (2021) dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, Vol. 1, No, 1.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khotimah, K. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 25 No. 1, Hlm 1-9.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Kristiani, Diah Ayu., Ari Pradhanawati., Andi Wijayanto (2017) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang) *Diponegoro Journal Of Social And Politik*.
- Mangkunegara A. A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.

- Nasution, Sonya. (2018). Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. *Jurnal Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Ekonomi Manajemen Syariah*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-11.
- Natalia. (2021). Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru. *Jurnal Program Studi S1 Management Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-13
- Prasetyo, Edhi (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta. *Jurnal Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-8
- Prasetyo, Eko. (2019). Peran Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi pada CV. Multi Bangun Sentosa. *Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya* Vol. 7, No. 4, Hlm 78-86
- Robbins SP, dan Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Salim, Ayu. (2021). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, Vol. 3, No 2, Hlm. 32-40.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setena, Made. (2021). Dampak Implementasi Insentif dan Jaminan Sosial Membantu Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Kembang Batu Lestari di Mengwi Badung. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, Volume 20, Nomor 2, Hlm. 110–117
- Setiawan, Frendy. (2018). Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Chubb General Insurance Indonesia di Surabaya. *Jurnal Skripsi Program Studi Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-13.
- Sugiharta, Bagus Jaka (2017) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali *e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol:10 No:2 Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia*

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, M. A. (2018). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta
- Umar, H. (2017) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Yustisia. (2017). *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan*. Visi Media.

Lampiran 1 Kuisisioner

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada kolom yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi responden.

1. Identitas Responden

1. Umur responden

- a. < 25 Tahun ☐
- b. 26-30 Tahun ☐
- c. 31-35 Tahun ☐
- d. 36-40 Tahun ☐
- e. 41-45 Tahun ☐
- f. > 46 Tahun ☐

2. Jenis kelamin responden

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp 1.500.000 – Rp 3.000.000 ☐
- b. Rp 3.100.000 – Rp 4.500.000 ☐
- c. Rp 4.600.000 – Rp 5.000.000 ☐
- d. >Rp. 5.100.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 4 Tahun ☐
- b. 4-8 Tahun ☐
- c. 9-12 Tahun ☐
- d. > 12 Tahun ☐

a. Produktivitas Karyawan (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya tidak memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya dapat mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.					
3	Saya dapat bekerja sama dengan rekan saya					
4	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan					
5	Saya memiliki tujuan tugas yang jelas dalam bekerja					

b. Kemampuan Kerja (X₁)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan pengetahuan yang sesuai dengan tugas saya					
2	Saya memiliki keterampilan teknis terkait pekerjaan saya					
3	Saya mampu mengendalikan sikap saya dalam lingkungan kerja					

a. Insentif (X₂)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Komisi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prosedur					
2	Dengan adanya jaminan sosial maka dapat meningkatkan kinerja saya					
3	Saya merasa senang dengan insentif yang saya terima saat ini					
4	Bonus yang saya terima sesuai dengan kinerja saya					
5	Pemberian penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja saya					

d. Jaminan Sosial (X₃)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Jaminan hari tua yang diberikan perusahaan sudah menjamin pensiun saya					
2	Saya bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial					
3	Pemberian jaminan kesehatan yang saya terima hingga saat ini sangat baik					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	KARAKTERISTIK						Pernyataan					Y	Pernyataan			X1	Pernyataan					X2	Pernyataan			X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3		C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	
1	3	1	1	3	3	3	4	4	2	2	4	3,20	4	4	4	4,00	2	2	3	4	4	3,00	4	4	4	4,00
2	1	1	1	2	3	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	2	3,33	4	4	4	2	3	3,40	3	3	3	3,00
3	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4,00
4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3,60	4	4	4	4,00	3	4	3	2	4	3,20	4	4	4	4,00
5	1	1	1	2	1	1	3	4	4	4	3	3,60	3	3	4	3,33	4	4	4	3	4	3,80	3	3	3	3,00
6	1	1	1	1	3	2	4	3	3	5	4	3,80	5	4	3	4,00	3	5	3	3	4	3,60	3	3	3	3,00
7	4	2	2	3	4	3	5	4	4	3	4	4,00	5	4	4	4,33	4	3	3	3	4	3,40	4	4	4	4,00
8	2	1	1	3	1	1	5	2	4	5	3	3,80	2	3	3	2,67	4	5	3	3	3	3,60	3	3	3	3,00
9	4	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4,00	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	4,00
10	3	1	1	1	3	3	5	4	4	4	5	4,40	5	5	4	4,67	4	4	3	4	4	3,80	4	4	4	4,00
11	3	1	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3,60	3	4	3	3,33	3	3	4	4	3	3,40	3	3	3	3,00
12	3	1	1	2	3	3	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4,00	4	5	4	3	3	3,80	3	4	4	3,67
13	1	1	1	1	4	1	5	5	4	4	4	4,40	4	4	3	3,67	4	4	3	4	4	3,80	4	4	3	3,67
14	3	1	2	1	3	3	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	5,00	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4,00
15	2	2	2	2	1	1	4	5	5	5	4	4,60	4	4	3	3,67	5	5	5	4	5	4,80	4	4	4	4,00
16	5	1	1	2	4	4	2	2	2	5	2	2,60	2	2	2	2,00	2	5	4	3	3	3,40	2	2	2	2,00
17	4	1	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4,20	4	4	3	3,67	5	4	3	4	4	4,00	4	4	3	3,67
18	1	2	2	3	3	2	4	5	5	4	4	4,40	4	4	3	3,67	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4,00
19	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	5	3,40	3	5	3	3,67	3	3	4	2	3	3,00	3	3	3	3,00
20	4	2	1	2	4	4	1	3	1	1	1	1,40	1	1	1	1,00	1	1	1	3	3	1,80	3	3	3	3,00
21	2	1	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	3	5	5	4,60	5	5	5	5,00
22	3	1	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	4	3	4,40	3	5	5	4,33
23	2	1	2	1	2	2	4	1	3	2	4	2,80	2	4	2	2,67	3	2	4	4	4	3,40	4	4	2	3,33
24	2	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2	3,00	4	2	4	3,33	2	4	4	4	4	3,60	3	3	3	3,00
25	3	2	2	1	3	3	4	4	4	5	5	4,40	5	5	4	4,67	4	5	4	3	4	4,00	4	4	4	4,00
26	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4,00
27	5	1	2	1	2	4	4	4	4	4	5	4,20	4	5	5	4,67	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4,00
28	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	3	3,80	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3,00
29	6	1	1	1	4	4	2	3	4	4	4	3,40	4	4	3	3,67	4	4	4	5	5	4,40	3	3	3	3,00
30	5	1	1	1	2	4	1	1	4	4	3	2,60	4	3	2	3,00	4	4	5	3	5	4,20	3	3	3	3,00
31	5	1	1	1	4	4	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4,00
32	2	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	5	15,6	15,6	15,6
26-30 Tahun	9	28,1	28,1	43,8
31-35 Tahun	8	25,0	25,0	68,8
36-40 Tahun	5	15,6	15,6	84,4
41-45 Tahun	4	12,5	12,5	96,9
> 46 Tahun	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	23	71,9	71,9	71,9
Wanita	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	17	53,1	53,1	53,1
Belum menikah	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	14	43,8	43,8	43,8
Diploma	7	21,9	21,9	65,6
Sarjana	10	31,3	31,3	96,9
Pasca Sarjana	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp 1.500.000 – Rp 3.000.000	5	15,6	15,6	15,6
Rp 3.100.000 – Rp 4.500.000	6	18,8	18,8	34,4
Rp 4.600.000 – Rp 5.000.000	12	37,5	37,5	71,9
> Rp 5.100.000	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 4 tahun	7	21,9	21,9	21,9
4-8 tahun	6	18,8	18,8	40,6
9-12 tahun	10	31,3	31,3	71,9
> 12 tahun	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	12,5
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	21,9
	Setuju	17	53,1	53,1	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	12,5
	Kurang Setuju	6	18,8	18,8	31,3
	Setuju	17	53,1	53,1	84,4
	Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	28,1
	Setuju	18	56,3	56,3	84,4
	Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	18,8
	Setuju	17	53,1	53,1	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	21,9
	Setuju	18	56,3	56,3	78,1
	Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Kemampuan Kerja (X_1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	25,0
	Setuju	17	53,1	53,1	78,1
	Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	21,9
	Setuju	18	56,3	56,3	78,1
	Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	4	12,5	12,5	15,6
	Kurang Setuju	10	31,3	31,3	46,9
	Setuju	13	40,6	40,6	87,5
	Sangat Setuju	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency Insentif (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	12,5
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	28,1
	Setuju	18	56,3	56,3	84,4
	Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	9,4
	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	18,8
	Setuju	17	53,1	53,1	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	10	31,3	31,3	34,4
	Setuju	17	53,1	53,1	87,5
	Sangat Setuju	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Kurang Setuju	11	34,4	34,4	43,8
	Setuju	14	43,8	43,8	87,5
	Sangat Setuju	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	25,0	25,0	25,0
	Setuju	19	59,4	59,4	84,4
	Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequency Jaminan Sosial (X₃)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	13	40,6	40,6	43,8
	Setuju	17	53,1	53,1	96,9
	Sangat Setuju	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju	11	34,4	34,4	37,5
	Setuju	18	56,3	56,3	93,8
	Sangat Setuju	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	13	40,6	40,6	46,9
	Setuju	15	46,9	46,9	93,8
	Sangat Setuju	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,84	1,081	32
A2	3,66	1,035	32
A3	3,72	,958	32
A4	3,97	,967	32
A5	3,88	,942	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,22	8,886	,622	,761
A2	15,41	9,410	,563	,780
A3	15,34	9,007	,719	,732
A4	15,09	10,281	,459	,809
A5	15,19	9,577	,617	,764

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,06	14,060	3,750	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	87,175	31	2,812	,923	,453
Within People Between Items	2,000	4	,500		
Residual	67,200	124	,542		
Total	69,200	128	,541		
Total	156,375	159	,983		

Grand Mean = 3,81

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Kemampuan Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,81	,998	32
B2	3,88	,942	32
B3	3,47	,983	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	7,34	3,007	,765	,767
B2	7,28	3,305	,718	,812
B3	7,69	3,190	,711	,819

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,16	6,652	2,579	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	68,740	31	2,217	4,843	,011
Within People Between Items	3,063	2	1,531		
Residual	19,604	62	,316		
Total	22,667	64	,354		
Total	91,406	95	,962		

Grand Mean = 3,72

Lampiran 10 Reliability dan Validitas Insentif (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,72	,958	32
C2	3,97	,967	32
C3	3,72	,813	32
C4	3,59	,837	32
C5	3,91	,641	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15,19	4,673	,649	,561
C2	14,94	5,286	,464	,655
C3	15,19	5,835	,455	,656
C4	15,31	6,222	,425	,707
C5	15,00	6,452	,436	,669

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,91	8,281	2,878	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	51,344	31	1,656	1,525	,199
Within People	3,000	4	,750		
Residual	61,000	124	,492		
Total	64,000	128	,500		
Total	115,344	159	,725		

Grand Mean = 3,78

Lampiran 11 Reliability dan Validitas Jaminan Sosial (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,56	,619	32
D2	3,66	,653	32
D3	3,53	,718	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	7,19	1,706	,743	,896
D2	7,09	1,443	,906	,755
D3	7,22	1,467	,753	,896

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10,75	3,290	1,814	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	34,000	31	1,097	1,189	,311
Within People	,271	2	,135		
Residual	7,063	62	,114		
Total	7,333	64	,115		
Total	41,333	95	,435		

Grand Mean = 3,58

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jaminan Sosial (X3), Insentif (X2), Kemampuan Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 ^a	,760	,734	,38644

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial (X3), Insentif (X2),

Kemampuan Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,254	3	4,418	29,583	,000 ^b
	Residual	4,181	28	,149		
	Total	17,435	31			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial (X3), Insentif (X2), Kemampuan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,261	,551		-,474	,639
	Kemampuan Kerja (X1)	,400	,142	,459	2,813	,009
	Insentif (X2)	,475	,152	,364	3,125	,004
	Jaminan Sosial (X3)	,220	,101	,278	2,178	,039

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

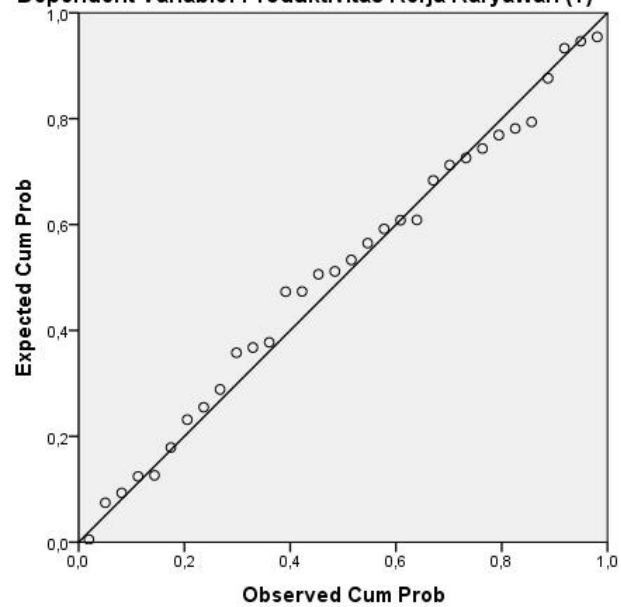
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemampuan Kerja (X1)	,321	3,111
	Insentif (X2)	,630	1,586
	Jaminan Sosial (X3)	,410	2,439

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

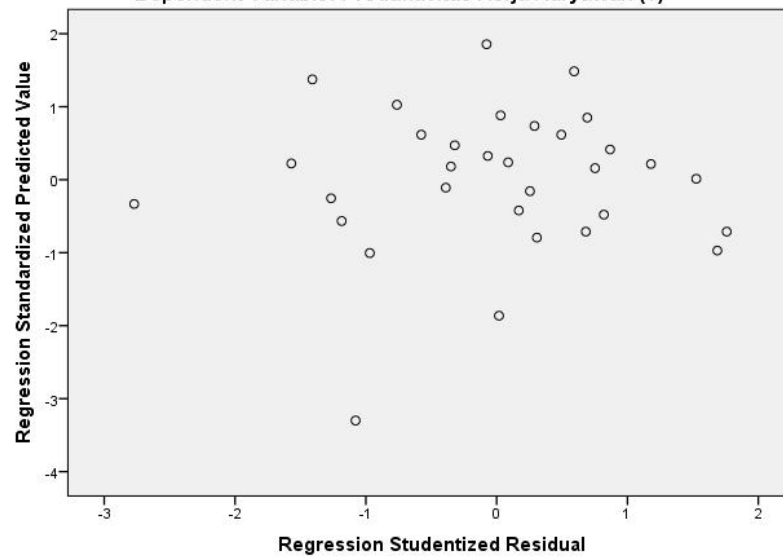
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel