

**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN JAMINAN SOSIAL  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
(Di Balai Besar Bahan Dan Barang Teknik (B4T) Bandung)**

**Lorensa Mega Sofia<sup>1</sup>, Lita Wulantika<sup>2</sup>**

[lorensamsafia@gmail.com](mailto:lorensamsafia@gmail.com)<sup>1</sup>  
[lita.wulantika@email.unikom.ac.id](mailto:lita.wulantika@email.unikom.ac.id)<sup>2</sup>

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

**ABSTRACT**

*Organizational goals require good employee productivity, so employers or companies are advised to provide bonuses such as financial incentives and social security to motivate employees to be more enthusiastic in their work. The purpose of this study was to determine the effect of financial Incentives & social security on employee productivity at the Bandung Institute of Material and Technical Goods (B4T) partially or simultaneously, by using verification methods and descriptive. The number of samples in the study used 55 the employee using the Slovin formula, it was using observations, interviews and also questionnaires. The analysis in this study was multiple linear regression analysis, classic assumption analysis correlation analysis and also analysis of determination. Continued using hypothesis testing in the form of t test and f test. The results of the research in the form of partial hypothesis there is a significant influence Financial Incentives on Employee Productivity, Social Security Against Employee Productivity and there is a significant effect of Financial Incentives and Social Security on Employee productivity simultaneously on (B4T).*

**Keywords: Financial Incentives & Social Security Against Employee Productivity**

**ABSTRAK**

Tujuan organisasi diperlukan adanya produktivitas karyawan yang baik, maka atasan atau perusahaan disarankan memberikan bonus seperti insentif finansial dan jaminan sosial untuk memotivasi karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja. Tujuan dalam penelitian ini buat mengetahui pengaruhnya Insentif finansial dan jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan di (B4T), secara parsial maupun simultan, dengan menggunakan teknik yang dipakai verifikatif & deskriptif. Jumlah sampel dalam penelitian yang dipakai 55 karyawan dengan menggunakan rumus slovin, hal tersebut dengan menggunakan observasi, wawancara & juga kuesioner. Analisis dalam penelitian ini berupa analisis regresi linier berganda, analisis asumsi klasik, analisis korelasi & juga analisis determinasi. Dilanjutkan menggunakan pengujian hipotesis yang berupa pengujian t & pengujian f. Hasil dari penelitian hipotesis yang berupa parsial mempunyai pengaruhnya yang erat Insentif Finansial terhadap Produktivitas Karyawan, Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas karyawan dan terdapat pengaruh signifikan Insentif finansial dan Jaminan Sosial Terhadap produktivitas Karyawan secara simultan Di (B4T).

**Kata kunci : Insentif Finansial & Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Seiring dengan berjalannya revolusi yang ada yaitu berupa (MSDM) diantaran yaitu suatu pedoman atau yang satu yang paling utama untuk berjalannya suatu usaha dalam perusahaan yang sedang berdiri, sebab dalam perusahaan jika memiliki sumber daya yang kurang baik maka tidak bisa berdiri secara baik, salah satu bentuk sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu seperti memiliki rekan seperti mau bekerja dengan baik lingkungan yang kondusif. wujud pedulinya manajemen dikantor untuk rekan bekerja caranya memberi Insentif yang layak agar kerjanya mempunyai motivasi & semangat kerja yang besar lalu ingin kerja secara baik lagi mungkin untuk menggapai produktivitas kerja lebih baik. (Hasibuan, 2014 : 92).

Dalam hal Jaminan Sosial adanya wujud kepedulian perhatian perusahaan kepada karyawan yang dapat jelaskan oleh Wijayanti (2014: 123) memberiiikan usul bahwa dengan adanya pemberiian jaminan sosial tenaga kerja dapat membuat karyawan merasa diriinya dihargai dan dilindungi hak-haknya di segala macam siituasi sehiingga dapat berkonsentrasi dalam meniingkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Adanya produktivitas menurut Siimanjuntak (2012: 30) berpendapat produktiviitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau cepat.

### **Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana Insentif Finansial, Jaminan Sosial dan Produktivitas Karyawan Di (B4T).
- b. Seberapa besar Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Di (B4T).
- c. Seberapa besar Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Di (B4T).
- d. Seberapa besar pengaruh Insentif Finansial dan Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Di (B4T).

### **Maksud & Tujuan Penelitian**

#### **a. Maksud Penelitian**

Penulis ingin melakukan pengumpulan info dari berbagai informasi document yang terkait dengan Insentif Finansial & Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan Di (B4T).

## **b. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Insentif Finansial, Jaminan Sosial dan Produktivitas Karyawan Di (B4T).
2. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif Finansial terhadap Produktivitas Karyawan Di (B4T).
3. Untuk mengetahui Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan Di (B4T).
4. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif Finansial dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan Di (B4T).

## **Kegunaan Penelitian**

### **a. Kegunaan Bagi Perusahaan**

Diharapkan dengan hasil penelitian yang sudah di jalankan dapat memberikan manfaat, wawasan baru dan bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk upaya perbaikan masalah yang terkait dengan Insentif Finansial dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan.

### **b. Kegunaan Bagi Peneliti Lain**

berharap peneliti bisa untuk memberikan tujuan baru serta memotivasi peneliti lain dalam pengambilan keputusan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Insentif Finansial**

Manullang (2011:141) insentiif finansial yaitu dorongan yang mempunyai sifat keuangan bukan saja meliputi daya perangsang, upah atau gaji yang pantas, tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan & soal-soal kesejahteraan Terdapat beberapa indikator yang menjadi pertimbangan pemberian insentiif. Menurut Handoko (2001.) dalam Dhamayanti (2015.), adalah dibawah ini :

1. Kinerja
2. lama Kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan Kelayakan
6. Evaluasi Jabatan

## **Pengertian Jaminan Sosial**

Naning (2011:203) memberikan usul bahwa Jaminan sosial yaitu jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapat bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya terdapat indikator - Indikator Jaminan Sosial menurut Setiadi (2007) dalam Putra (2015) berikut ini :

1. Tanggapan karyawan terhadap jaminan hari tua
2. Tanggapan karyawan terhadap jaminan kesehatan
3. Rasa mana dan nyaman dalam bekerja.

## **Pengertian Produktivitas Karyawan**

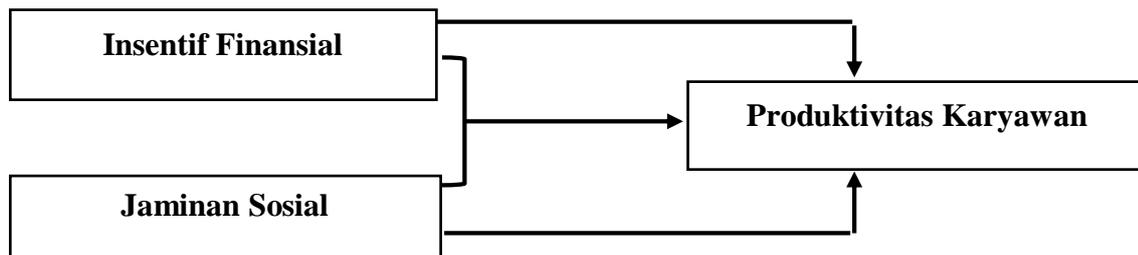
Menurut Sudiro (2011 : 32), Produktivitas yaitu keterkaitan antar output atau jumlah barang yang di produksi (material, tenaga kerja, dan modal atau dana) yang dipakai untuk menghasilkan produk. Pendapat Edi Sutrisno (2010:104.), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, dibawah ini :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai.
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan Diri.
5. Efisiensi

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang dilakukan oleh peneliti untuk mengerjakan Hasil pengerjaan cara metode verifikatif & deskriptif, seperti terdiri dari analisis kuantitatif, seperti analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi serta ujian hipotesis dengan uji parsial (uji t) dengan uji simultan (uji f), metode deskriptif yang dilakukan adalah untuk menggambarkan hasil dari penelitian mengenai pengaruh insentif finansial dan jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan pada (B4T), dan metode verifikatif untuk mengetahui pengaruh Insentif finansial terhadap produktivitas karyawan, jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan dan insentif finansial & jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan secara simultan. pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner yang terdiri dari 55 responden dengan menggunakan hasil dari rumus slovin. Menurut Umi Narimawati (2008), menyatakan "Metode Penelitian

merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu.



**Gambar 2.**  
**Desain Penelitian**

## **PEMBAHASAN DAN HASIL** **Analisis Deskriptif**

### **Insentif Finansial**

Hasil dominan pada rekapitulasi Insentif Finansial ada pada indikator kebutuhan yang artinya pemberian kebutuhan untuk karyawan sudah baik sekali dilihat juga dari adanya koperasi yang ada untuk kebutuhan karyawan untuk sarapan agar tidak jauh, ruangan yang nyaman dan bonus yang diberi pada karyawan yang bekerja, hasil terendah ada pada indikator lama kerja artinya masih adanya sebagian karyawan yang belum tepat waktu mengejakan pekerjaannya, maka dari hasil total garis terdapat hasil persentase sejumlah 72,16% berkategori baik yang artinya jika di jumlah seluruh indikator sudah baik maka menghasilkan total dengan kategori baik tetapi pada indikator lama kerja masih perlu perhatian atasan atau perusahaan kepada karyawannya untuk lebih baik lagi kedepannya. Manullang (2011:141) insentif finansial adalah dorongan yang bersifat keuangan bukan saja meliputi daya perangsang, upah atau gaji yang pantas, tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan

### **Jaminan Sosial**

Dari hasil rekapitulasi karyawan pada perusahaan hasil yang unggul ada pada indikator jaminan kesehatan yang artinya kesehatan di perusahaan tersebut sudah baik karena saat di lapangan terlihat dari lingkungan dan ruangan yang bersih dan juga adanya poliklinik serta perusahaan memberikan bpjs kepada setiap karyawan yang bekerja karena agar terjamin akan kesehatannya, hasil yang terendah ada pada jaminan hari tua artinya setengah dari karyawan mereka bernaggapan belum tercukupi akan JHT yang diberikan, hasil total pada garis memiliki nilai persentase

76,36% yang berketagori baik maka artinya jika ditotalkan seluruh indikator pada perusahaan tersebut pada jaminan sosial sudah baik. Naning (2011:203.) menyatakan bahwa Jaminan sosial adalah jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapat bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya.

### **Produktivitas Karyawan**

Dapa dilihat dari hasil total pada rekapitulasi mayoritas tertinggi ada pada indikator mutu yang artinya mutu dan kualitas kerja karywan di sana sudah cukup baik, nilai indikator terendah ada pada indikator efesiensi artinya efesiensi di perusahaan masih kurang karena masih ada beberpa karyawan yang masih kurang efesien dalam bekerja contoh dalam hal waktu tetapi hanya sebagian karyawan, karyawan lainnya sudah baik, maka hasil total garis menghasilkan hasil persentase sejumlah 74,68% berkategori baik artinya dari total keseluruhan indikator sudah baik di perusaan cukup pada indkator efisiensi diharapkan atasan dan perusahaan lebih memperhatikan lebih baik lagi. Simanjuntak (2012: 30) berpendapat produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sama dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau cepat. Menurut Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahab dan SriWidodo Soerdarso(2018) Manfaat Organizational Citzizenship Behavior yaitu : Organizational Ciitizenship Behavior meningkatkan produktiviitas rekan kerja, Karyawan yang menolong rekan kerja lain akaan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, pada giliranya meningkatkan produktiivitas rekan kerja.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil dari regresi linier berganda untuk mengetahui hasil dari variabel independen yaitu Insentif Finansial terhadap Produktivitas Karyawan, Jaminan Sosial Terhadap Produktiviitas Karyawan dan pada vaiabel dependen untuk mengetahui hasil variabel produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil di atas, dapat diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 11,722 sementara untuk bX1 sebesar 0,508 dan bX2 sebesar 0,658, maka dari itu dengan demikian dapat dibentuk dengan digunakan nya persamaan regresi linier berganda dibawah ini :

$$Y.=11,722 + 0,508X_1+ 0,653X_2$$

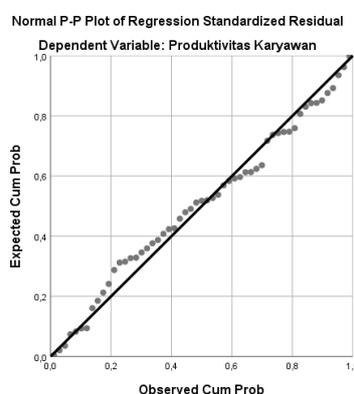
Dari hasil rumus dan dari hasil tabel yang sudah ada, Setiap kenaikan hasil nilai insentif finansial dan jaminan sosial di perusahaan maka akan meningkatkan keberhasilan seorang karyawan dan perusahaan tersebut.

Regresi variabel insentif finansial sebesar 0,508 yang bernilai positif yang artinya pada setiap peningkatan nilai insentif finansial di perusahaan dapat meningkatkan keberhasilan gtu untuk perusahaan tersebut sekitar 0,508. Regresi variabel jaminan sosial sebesar 0,653 yang bernilai positif yang artinya pada setiap naiknya angka jaminan sosial pada seorang karyawan yang bekerja maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan juga hal positif bagi perusahaan seperti semakin baik lagi. Dari persamaan linier berganda di atas juga dapat dilihat besarnya konstanta sekitar 11,722 yang artinya jika insentif finansial dan jaminan sosial bernilai 0, maka keberhasilan usaha itu akan tetap bernilai 11,722. Maka dari itu dapat menjelaskan variabel Insentif Finansial dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan, dilihat juga untuk variabel produktivitas karyawan memiliki nilai sebesar 11,722 dan apabila nilai tersebut dipengaruhi oleh Insentif Finansial & Jaminan Sosial maka persentasenya akan meningkat.

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas memakai kolmogorov smirnov dihasilkan hasil asymp sig sebesar 0,200 pada uji normalitas terdeteksi kita lihat nilai yang erat lebih besar 0,05 arti dari data hasil tersebut berdistribusi normal maka dapat dilanjutkan.



**Gambar 3.**

### Hasil uji normalitas probability plot

Maka pada hasil probability plot di atas itu terdapat hasil output Insentif Finansial & Jaminan Sosial dengan Produktivitas karyawan, dapat dilihat titik dari grafik di atas sejajar garis diagonalnya lalu dapat disimpulkan bahwa gambar di atas berdistribusi normal sebab jika data atau titik memisah disekitaran garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonal.

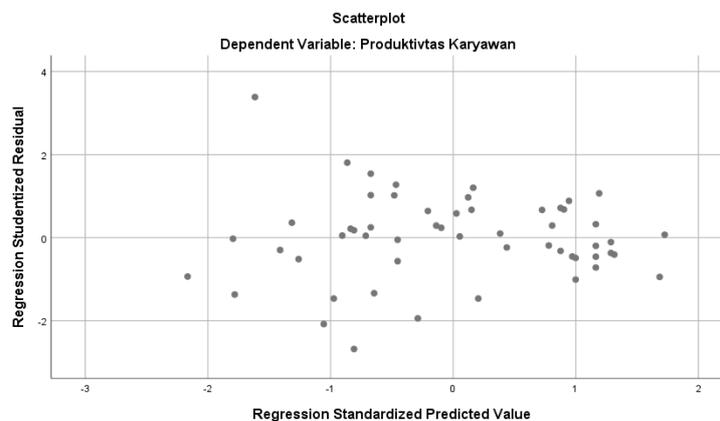
## Uji Multikolinieritas

**Tabel 1.**  
**Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,722.	5,537.		2,117	,039		
	Insentif Finansial	,508.	,077.	,614.	6,634.	,000.	,778.	1,286.
	Jaminan Sosial	,653.	,194	,311	3,363	,001.	,778.	1,286.

Dapat dilihat pada hasil nilai Tolerance tersebut menghasilkan nilai sekitar 0,778 hasil tersebut untuk insentif finansial, dan untuk nilai vif menghasilkan nilai sekitar 1,286 untuk jaminan sosial, maka nilai tolerance lebih dari 0,10 & nilai vif lebih dari 10,00 maka disimpulkan bahwa hasil regresi tidak terjadi kasus multikolinieritas jadi dapat dilanjutkan ke tahap uji regresi selanjutnya.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.**  
**Uji hasil Heteroskedastisitas Scatterplot**

Dilihat dari hasil uji scatterplot pada gambar grafik diatas terlihat titik titik penyebaran di atas dan di bawah atau ada disekitaran angkat 0. Karena titik tersebut tidak hanya di atas atau di bawah saja tetapi penyebaran tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar atau menyempit, karena pada model regresi pengaruh Insentif Finansial & Jaminan Sosial terhadap Produktivitas karyawan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas sehingga uji asumsi klasik heteroskedastisitas ini terpenuhi sehingga dapat dilanjutkan pada analisis data.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Uji Parsial (Uji T)

**tabel 2.**  
**Uji Parsial Insentif Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,722	5,537		2,117	,039
Insentif Finansial	,508	,077	,614	6,634	,000

Hasil dari pada tabel 2 diatas diketahui hasil nilai pada thitung untuk variabel insentif finansial sekitar 6,634 dengan menggunakan taraf yang sudah ditentukan yaitu 5% maka dari itu pada tabel t di dapat nilai ttabel untuk  $df = ttabel = (\alpha / 2 ; n - k - 1)$   
 $= t ( 0,05/2;55-2-1) = 0,025 ; 52$  yaitu 2,000, diakrenakan thitung  $>$  ttabel ( $6,634 > 2,000$ ) dan sig ( $0,000 < 0,05$ ) Jadi  $H_0$  hasil ditolak dan  $H_1$  hasil diterima disimpulkan terdapat penharuh erat antar Insentif Finansial terhadap Produktivitas karyawan Di perusahaan.

**tabel 3.**  
**Uji Parsial Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta.		
(Constant)	11,722.	5,537.		2,117.	,039.
Jaminan Sosial	,653.	,194.	,311.	3,363.	,001.

Pada hasil tabel 3 diatas dari output tersebut menghasilkan nilai pada thitung pada Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan sekitar 3,363 dengan menggunakan persentase yang sudah ditentukan 5% maka hasil dari tabel T didapat nilai uji ttabel untuk  $df = ttabel = (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,05/2 ; 55-2-1) = 0,025 ; 52$  yaitu 2,000, dikarenakan thitung  $>$  ttabel ( $3,363 > 2,000$ ) dan sig ( $0,001 < 0,05$ ) jadi  $H_0$  hasil ditolak &  $H_1$  hasil diterima, seningga terdpat pengaruh yang signifikan antara jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan.

## Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.**  
**Uji Simultan Insentif Finansial dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1514,975.	2.	757,488.	49,100.	,000 <sup>b</sup>
	Residual	802,225.	52.	15,427.		
	Total	2317,200.	54.			

Dari hasil data uji simultan dengan merumuskan hipotesis :

$H_0 : \beta = 0$  = Insentif Finansial & Jaminan Sosial tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

$H_1 : \beta \neq 0$  = Insentif Finansial & Jaminan Sosial memiliki pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil dari tingkat yang baik digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan ( $df = n-k-1$ ) =  $55-2-1 = 52$  maka hasil nilai signifikan yang diperoleh selkitar 0,000 dimana  $f_{tabel}$  sekitar 3,15. Lalu mencari F hitung, dimana nilainya dapat dilihat pada tabel 4 dengan nilai F hitung sekitar 49,100.dari nilai yang dihasilkan pada nilai dignifikan sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05 dan dari perbandingan  $F_{hitung}$  adalah  $H_0$  hasil ditolak &  $H_a$  hasil diterima karena  $F_{hitung} (49,100) > F_{tabel} (3,15)$ , yang artinya bahwa pada insentif finansial & jaminan sosial mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan.

## KESIMPULAN & SARAN

### Kesimpulan

hasil dari penelitian yang sudah dikerjakan mengenai pengaruh insentif finansial & jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan di (B4T) dibawah ini :

1. Mayoritas responden pada hasil dekriptif variabel insentif finansial total dengan persesntase berkategori baik artinya dari keseluruhan sudah baik, sedangkan pada indikator satuan terdapat persentase tertinggi ada pada indikator kebutuhan dengan keadilan dan kelayakan artinya sudah baik dalam pemberian kebutuhan serta keadilan dan kelayakan yang diberikan, sedangkan hasil indikator terendah

ada pada lama kerja dengan senioritas artinya masih perlu perhatian yang lebih baik lagi terhadap karyawan untuk kebaikan perusahaan itu sendiri.

2. Berdasarkan mayoritas tanggapan responden dari hasil total menghasilkan hasil dengan kategori baik artinya dari seluruh indikator jika ditotalkan sudah baik pada variabel jaminan sosial, sedangkan pada hasil indikator satuan nilai persentase tertinggi ada pada jaminan kesehatan dengan rasa aman dan nyaman artinya sudah baik karena sudah terjamin kesehatan dan rasa aman di lingkungan perusahaan, lalu indikator terendah ada pada jaminan hari tua artinya masih perlu perhatian yang lebih terhadap karyawan dari atasan atau perusahaan.
3. Hasil analisis dari total variabel produktivitas karyawan menghasilkan nilai persentase dengan kategori baik yang artinya jika ditotalkan hasil keseluruhan indikator sudah baik, dan jika dilihat dari hasil masing-masing tiap indikator terdapat hasil persentase tertinggi ada pada mutu dengan menentukan hasil yang dicapai artinya pada indikator tersebut sudah baik, persentase terendah ada pada efisiensi dan semangat kerja artinya hal tersebut masih perlu diperhatikan agar lebih baik lagi.
4. Dari hasil pengujian parsial dapat peneliti simpulkan juga bahwa insentif finansial mendapatkan pengaruh positif & signifikan dengan produktivitas karyawan.
5. Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan juga pada jaminan sosial memberikan pengaruh positif & signifikan dengan produktivitas karyawan.
6. Hasil dari simultan yang dilakukan peneliti membuktikan adanya pengaruh yang signifikan gitu adanya hubungan yang cukup erat juga antara variabel insentif finansial dan jaminan sosial dengan produktivitas karyawan lalu sisanya dipengaruhi beberapa faktor lainnya yang tidak ada di penelitian penulis.

### **Saran**

Beberapa saran yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian insentif finansial dan jaminan sosial dengan produktivitas karyawan berikut ini :

1. Pada hasil penelitian untuk hasil Insentif finansial total keseluruhan sudah baikakan tetapi persentase pada indikator lama kerja masih perlu adanya perhatian yang baik dari atasan kepada karyawan dalam hal pekerjaan, karena hal tersebut agar lebih baik kedepannya.
2. Untuk hasil jaminan sosial dari hasil persentase pada indikator keseluruhan sudah baik akan tetapi dilihat dari masing-masing pada jaminan hari tua dan rasa

aman dan nyaman agar lebih baik lagi kedepannya karna hal tersebut untuk memotivasi karyawan lebih semangat lagi bekerja karna sudah terjamin.

3. Pada produktivitas karyawan total keseluruhan sudah baik akan tetapi dilihat dari masing-masing persentase terendah ada pada efisiensi disarankan atasan baik karyawan harus lebih baik lagi akan mengatur waktu dalam bekerja agar lebih efisien.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, Sudiro. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Isnari Budiarti, Deden Abdul Wahab, dan Sriwidodo Soerdarso 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta : Pustaka Fahima
- Manullang. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghaliia Indonesia (GI)
- Naning, Ramdlon. 2011. *Perangkat Hukum Hubungan Perburuan (Industrial)*. Bandung: Alfabeta.
- Setiadi. (2007). *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umi Narimawati. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Bandung* : Agung Media, Universitas Komputer Indonesia.
- Simanjuntak, 2012. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: FEUI
- Wijayanti, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta; Sinar Grafika..