

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Insentif Finansial

2.1.1.1 Pengertian Insentif Finansial

Evi (2009) berpendapat bahwa insentif finansial merupakan dorongan dari perusahaan berupa imbalan agar karyawan dapat bekerja lebih baik.

Panggabean (2009:77) Insentif finansial merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

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.

Salah satu wujud perhatian manajemen perusahaan kepada karyawan dengan memberikan insentif yang layak agar mereka memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi serta mau bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai produktivitas kerja lebih baik. (Hasibuan, 2014 : 92)

Jadi dapat dikatakan dan dirumuskan bahwa insentif finansial atau sering disebut insentif yaitu sebuah kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar

gaji hal tersebut dilakukan untuk memotivasi dan mendorong setiap karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi lebih giat bekerja serta selalu berusaha terus untuk kemajuan perusahaan

Insentif merupakan tambahan penghasilan dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pencapaian prestasi kerja yang melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan (Ustha dan Damayanti, 2013).

Menurut Isnar Budiarti, Deden A Wahab dan Sri Widodo Soedarso (2018)

Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2.1.1.2 Indikator Pemberian Insentif

Terdapat beberapa indikator yang menjadi pertimbangan pemberian insentif. Menurut Handoko (2001) dalam Dhamayanti (2015), adalah sebagai berikut :

1. Kinerja :

Besarnya insentif bergantung pada kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan.

2. Lama Kerja :

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Senioritas :

Bearnya insentif didasarkan pada masa kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan senior menunjukkan kesetiaan yang tinggi pada perusahaan.

4. Kebutuhan :

Pemberian insentif didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan.

5. Keadilan dan Kelayakan

Sistem insentif didasarkan pada keahlian, yang berarti semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan. Kelayakan pemberian insentif didasarkan dengan membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam usaha sejenis.

6. Evaluasi Jabatan :

Pemberian insentif didasarkan melalui evaluasi jabatan antara nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi.

Beberapa Indikator – Indikator lainnya dari Insentif Finansial yaitu :

1. Gaji
2. Upah
3. Tunjangan Transpor
4. Uang makan dan THR

2.1.1.3 Jenis- Jenis Pemberian Insentif Finansial

Jenis-jenis insentif finansial dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut

dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan. Hariandja (2013:267), jenis-jenis insentif finansial tersebut adalah :

1. Bonus

Jumlah tambahan uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.

- a. Bonus diberikan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima.
- b. Bonus diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.

2. Profit Sharing

Bagian keuntungan yang ikut dinikmati kepada peserta/ karyawan. Pembayaran sebagian laba bersih untuk kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta/ karyawan.

3. Piece Rate Plan

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan seorang karyawan.

4. Bonus Produksi

Tambahan upah yang diterima akibat hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, pekerja juga mendapatkan upah pokok.

5. Komisi

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga.

6. Maturity Curve

Kerangka seseorang sudah mencapai tingkat gaji maksimal, untuk mendorong pegawai berprestasi.

2.1.1.4 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif finansial adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu (Hariandja 2013:269):

1. Bagi perusahaan :
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
 - c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan yang meningkat
2. Bagi Pegawai
 - a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
 - b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong produktivitas mereka menjadi lebih baik.

2.1.2 Jaminan Sosial

2.1.2.1 Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja

dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional (Setiadi, 2009). Dengan adanya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila sesuatu hal menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua dan tunjangan kematian.

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.

Wijayanti (2014: 123) berpendapat bahwa dengan adanya pemberian jaminan sosial tenaga kerja dapat membuat karyawan merasa dirinya dihargai dan dilindungi hak-haknya di segala macam situasi sehingga dapat berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Dapat dikatakan bahwa jaminan sosial tersebut merupakan pemberian dari perusahaan kepada karyawan yang bekerja untuk menjamin akan kebutuhan karyawan agar mereka merasa dirinya dihargai dan dilindungi hak oleh perusahaan maka dari itu adanya jaminan sosial yang diberikan diharapkan dapat

memotivasi karyawan lebih giat dalam bekerja untuk mencapai produktivitas karyawan yang baik.

2.1.2.2 Indikator-indikator jaminan sosial

Indikator – indikator jaminan sosial menurut Setiadi (2007) dalam Putra (2015) sebagai berikut :

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

Ada beberapa indikator lainnya dari jaminan sosial antara lain yaitu :

1. Jaminan kecelakaan kerja
2. Jaminan hari tua
3. Jaminan kematian
4. Dan jaminan pemeliharaan kesehatan

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Pada umumnya perusahaan yang memberikan jaminan sosial kepada karyawan mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah (Soepomo, 2010:136) :

1. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik
2. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi
3. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat yang tinggi dari karyawan.

2.1.2.4 Ruang Lingkup Dari Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

2. Jaminan Kematian

Jaminan kematian adalah suatu jaminan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan semangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan.

3. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya upah, karena pada usia tua pada umumnya kemampuan bekerja sudah berkurang sehingga karyawan diberhentikan dari kerjanya.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Perlindungan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

2.1.2.5 Manfaat Jaminan Sosial

Manfaat program Jaminan Sosial Kerja menurut Moekikat (2003 : 174)
adalah :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Meningkatkan hasil
 - b. Mengurangi perpindahan dan kemangkiran
 - c. Meningkatkan semangat kerja karyawan
 - d. Menambah kesetiaan karyawan
 - e. Mengurangi keluhan karyawan
 - f. Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungan.
2. Bagi karyawan
 - a. Merupakan bantuan dalam masalah masalah individu karyawan
 - b. Menambah kepuasan
 - c. Membantu kemajuan individu karyawan
 - d. Memperoleh kompetensi tambahan
 - e. Mengurangi perasaan tidak aman
 - f. Produktivitas Karyawan

2.1.3 Produktivitas Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut Ravianto (1991) dalam Sutrisno (2009 : 106), Produktivitas dapat tercermin dari sikap mental karyawan dalam cara keaja untuk melaksanakan tugas

dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Sutrisno, (2009:104). Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan

Hasibuan (2010:126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga)

Menurut Sudiro (2011 : 32), Produktivitas adalah hubungan antara output atau jumlah barang yang di produksi (material, tenaga kerja, dan modal atau dana) yang digunakan untuk menghasilkan produk.

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 sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau cepat.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas karyawan yaitu dilihat dari seorang karyawan dapat mengerjakan tugas atau pekerjaannya dengan tepat waktu dan produktif sesuai waktu yang sudah ditetapkan.

Menurut Isniar Budiarti, Deden A Wahab dan Sri Widodo Soedarso (2018) Manfaat Organizational Citizenship Behavior yaitu :

Dari hasil penelitian-penelitian mengenai organizational citizenship behavior, dapat disimpulkan hasil sebagai berikut :

Organizational citizenship behavior meningkatkan produktivitas rekan kerja

1. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan kerja.

Organizational citizenship behavior meningkatkan produktivitas manajer.

1. Karyawan yang menampilkan perilaku civic virtue akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.

Menurut Isnar Budiarti, Deden A Wahab dan Sri Widodo Soedarso (2018) :

Peningkatan Produktivitas Kerja, Tujuan Perusahaan setiap perusahaan adalah memperoleh laba yang optimal. Untuk memperoleh itu semua harus ditunjang dengan beberpa faktor yang salah satunya adalah kondisi kerja para tenaga kerja. Apakah tenaga kerja tidak memiliki gairah kerja dan semangat kerja, tentu produktivitas kerja pun akan rendah atau bahkan merosot. Sebaliknya, apabila tenaga kerja memiliki gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi, maka keluaran atau outputnya pun akan tinggi pula.

2.1.3.2 Indikator Produktivitas

Menurut Edi Sutrisno (2010:104), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat Kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan Diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu. Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Adapun beberapa Indikator Produktivitas karyawan menurut Hasibuan (2010 : 126) antara lain yaitu :

1. Efisiensi waktu
2. Efisiensi bahan
3. Efisiensi tenaga
4. Sistem kerja
5. Teknik produksi
6. Keterampilan karyawan

2.1.3.3 Faktor – Faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas

Kerja

Simamora (2007: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi :

1. Kuantitas Kerja.
Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu
2. Kualitas Kerja
Suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan.
3. Ketetapan Waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.1.3.4 Manfaat Mengukur Produktivitas

Menurut Sukoco (2007 : 157), beberapa manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah :

1. Digunakan untuk mengukur aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan dengan membandingkan hasil kerja secara aktual dengan hasil kerja yang diharapkan.
2. Digunakan untuk membantu perencanaan dan penjadwalan kerja.
3. Digunakan manajer dalam merencanakan kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam waktu yang telah ditentukan.
4. Berguna dalam membuat keputusan dalam suatu perusahaan untuk menambah pegawai temporer, dan lain-lain)
5. Menentukan tingkat efisiensi dari metode dan proses kerja yang dilakukan pada saat ini.
6. Mengontrol biaya operasi perusahaan.

2.1.3.5 faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan

Sedarmayanti (2010:73), menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sikap mental berupa:

- a. Motivasi kerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Etika kerja
2. Insentif Finansial. Pada umumnya seorang yang mempunyai Insentif Finansial lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas, dan hal ini dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
 3. Keterampilan. Pada aspek tertentu, apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (abiliti) dan pengalaman (experience) yang cukup.
 4. Manajemen. Apabila manajemen perusahaan di kelola dengan baik dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.
 5. Hubungan Industri Pancasila. Akan menciptakan tenaga kerja, hubungan kerja, harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.
 6. Tingkat Penghasilan. Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
 7. Gizi dan Kesehatan. Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat kerja, apabila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawannya.

8. Jaminan Sosial. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.
9. Lingkungan dan Iklim Kerja. Akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk memaklukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
10. Sarana Produksi. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
11. Teknologi. Akan menimbulkan:
 - a. Tepat waktu dalam menyelesaikan proses produksi
 - b. Jumlah produksi yang duhasilkan lebih banyaak dan bermutu
 - c. Memperkecil terjadinya bahan sisa
12. Kesempatan Berprestasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologi untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut ini kajiannya dalam bentuk tabel :

Tabel 2.1

Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan penelitian ini

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
1.	Sapta Rini Widyawati (2018)	<p>Judul : Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Secara Antique Kuta, Badung Bali</p> <p>Metode : Analisi yang digunakan adalah regresi linier berganda, analisis korelasi berganda Analisis korelasi berganda dan Analisis determinasi</p> <p>Sampel : Seluruh karyawan berjumlah 72 menjadi responden.</p>	Berdasarkan hasil analisis data kedua variabel bebas (X1 dan X2) yaitu insentif finansial dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu produktivitas, maka kedua variabel tersebut perlu dipertahankan, bila perlu ditingkatkan.	<p>Perbedaan : Analisis korelasi berganda digunakan adalah untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (insentif finansial dan jaminan sosial) dengan variabel terikat (produktivitas)</p> <p>Persamaan : Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara variabel bebas (insentif finansial dan jaminan sosial) dengan variabel terikat (produktivitas) Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh secara parsial antara variabel bebas (insentif finansial dan jaminan sosial) dengan variabel terikat (produktivitas) Uji F, digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara simultan antar variabel bebas, ini berarti secara simultan variabel finansial dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan</p>
2.	Silvia Sari dan Natalia (2014)	<p>Judul : Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bandar Teguh Abadi Di Pekanbaru</p> <p>Metode :</p>	1. Insentif dan Jaminan Sosial secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Bandar Teguh Abadi	<p>Perbedaan : Penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode analisis regresi berganda untuk mempermudah dalam perhitungannya.</p> <p>Persamaan :</p>

		<p>Analisis menggunakan regresi linier berganda</p> <p>Sampel : Jumlah populasi yang ditetapkan sebanyak 26 responden.</p>	<p>di Pekanbaru. Secara parsial, Insentif memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan dan Jaminan Sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.</p> <p>2. Hasil uji koefisien determinasi dengan nilai <i>adjust R square</i> menunjukkan bahwa variabel Produktivitas secara bersama-sama di pengaruhi oleh variabel Insentif dan Jaminan Sosial sebesar 74,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya</p>	<p>Model yang telah memenuhi uji pendahuluan akan di uji hipotesis secara simultan dan parsial.</p> <p>Uji F, dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu insentif dan jaminan sosial mempunyai pengaruh secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu produktivitas.</p> <p>Uji T, digunakan untuk mengetahui Insentif dan jaminan sosial mempunyai pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) atau tidak terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas.</p>
3.	<p>1. Jessica Chrisnasari</p> <p>2. Mohammad Al Musadieg</p> <p>3. Yuniadi Mayowan (2016)</p>	<p>Judul : Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang)</p> <p>Metode : Penelitian yang dilakukan adalah <i>explanatory research</i> dengan sampel 40 responden</p> <p>Sampel : Analisis data menggunakan regresi linier berganda</p>	<p>Tiap variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Insentif Karyawan (X1) dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dilakukan dengan pengujian t-test.</p> <p>Berdasarkan pengujian didapat hasil uji t Insentif Karyawan maka kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.</p> <p>Berdasarkan hasil uji t didapat variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja</p>	<p>Perbedaan : Penelitian yang digunakan adalah <i>explanatory research</i>. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi.</p> <p>Persamaan : Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.</p>

			mempunyai nilai thitung dan koefisien betayang paling besar.	
4.	Sally Risaprianti, Saling	<p>Judul : Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Maju Makmur Jayapura</p> <p>Metode : Analisis yang digunakan yaitu metode analisis regresi linear berganda.</p> <p>Sampel : Jumlah populasi yakni sebanyak 87 orang</p>	<p>1. Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Makmur Jayapura.</p> <p>2. Jaminan sosial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Makmur Jayapura.</p> <p>3. Insentif dan jaminan social berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Makmur Jayapura.</p>	<p>Perbedaan : Jenis penelitian asosiatif artinya penelitian ini menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan metode rancangan penelitiannya adalah survey. Dalam jenis dan rancangan tersebut dibutuhkan data dna fakta yang reliabel dan valid dengan menggunakan pendekatan melalui teknik angket dan wawancara terhadap karyawan perusahaan.</p> <p>Persamaan : Tinjauan pustaka dan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan bahwa insentif dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dn simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>
5.	Elin Sri Karlina (2013)	<p>Judul : Pengaruh Pemberian Insentif Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Metode : metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan studi kasus</p> <p>Sampel : -</p>	<p>1. Bahwa Insentif memiliki hubungan yang kuat dan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan Tunjangan tidak memiliki hubungan yang kuat dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.</p> <p>2. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa hasil analisis regresi korelasi berganda diperoleh koefisien b negative yang dapat diartikan bahwa angka</p>	<p>Perbedaan : Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis dengan pendekatan studi kasus</p> <p>Persamaan : Regresi ganda yaitu regresi yang menghubungkan dua variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan apabila ingin mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua variabel independen sebagai faktor presikator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)</p>

			<p>arah atau koefisien regresi tersebut menunjukkan angka penurunan, setiap peningkatan insentif dan tunjangan maka mengakibatkan produktivitas mengalami penurunan.</p> <p>3. Dan dari hasil uji hipotesis Insentif dan Tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan memiliki hubungan yang kuat. Artinya perubahan Insentif dan Tunjangan akan disertai dengan perubahan Produktivitas Kerja Karyawan.</p>	
6.	Akila (2017)	<p>Judul : Pengaruh Insentif dan Pengawasan Terhadap Prdouktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Vassel Palembang.</p> <p>Metode : Analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, dengan pengujian hipotesis uji t dan uji F</p> <p>Sampel : 34 Orang</p>	<p>1. Secara bersama-sama insentif dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Vassel Palembang</p> <p>2. Secara parsial insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Vassel Palembang</p> <p>3. Secara parsial pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Vassel Palembang.</p>	<p>Perbedaan : Penulis dalam penelitian menggunakan teknik uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Priyatno (2014:51) menjelaskan bahwa uji validitas adalah alat analisis untuk mengukur <i>valid</i> atau tidaknya suatu butir pertanyaan. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas dari data berupa skorhasil persepsi suatu variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat.</p> <p>Persamaan : Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (variabel <i>independen</i>) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya</p>

				atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari insentif (X1) dan pengawasan (X2). Variabel Terikat (Variabel <i>Dependen</i>) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).
7.	Samuel T. Achie Joshua T. Kurah (2016)	<p>Judul : The Role of Financial Incentives as a Motivator in Employee's Productivity in Nigeria Electricity Distribution Companies</p> <p>Metode : analysis of these data revealed that though employees enjoy some financial incentives</p> <p>Sampel : totaling 65 in number.</p>	Semua kecenderungan insentif menyebabkan orang berperilaku dalam pola tertentu, ini berarti bahwa di setiap organisasi perilaku karyawan menentukan tingkat insentif yang diberikan kepada mereka oleh pemberi kerja atau manajemen. Ini secara serius membuat hubungan antara karyawan dan majikan terancam, kecuali jika insentif organisasi dipahami dan digunakan dengan benar. Pentingnya insentif keuangan untuk produktivitas yang lebih tinggi telah memengaruhi pilihan karya penelitian ini dan data yang dikumpulkan sepenuhnya dianalisa untuk menghasilkan temuan dan rekomendasi yang akan bertahan dalam ujian waktu.	<p>Perbedaan : Produktivitas sebagai output dibagi dengan input. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa produktivitas adalah meningkat ketika output yang lebih besar dihasilkan dari input yang sama atau ketika output yang lebih besar diperoleh dari kurang input tanpa mengurangi kualitas produk akhir.</p> <p>Persamaan : Insentif finansial tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas Insentif finansial memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas</p>
8.	1. Mariam Shukri Ali Rami 2. Mohammed Abu Wadi	<p>Judul : The Impact Of Non-Monetary Incentification On Staff Productivity : Case Study Of Banking Sector Bahrain.</p> <p>Metode :</p>	Insentif, baik moneter atau non-moneter, dianggap sebagai salah satu alat utama untuk memotivasi karyawan suatu organisasi. Meningkatnya globalisasi dan implementasi	<p>Perbedaan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak insentif nonmoneter terhadap produktivitas staf di perbankan</p>

		<p>Metodologi kuantitatif dan Desain Statistik yang digunakan dalam penelitian.</p> <p>Sampel :</p> <p>-</p>	<p>dari teknologi canggih di tempat kerja mendorong organisasi untuk berjuang untuk mencapai kompetitif keuntungan. Jadi, sehubungan dengan masalah ini, sebagian besar organisasi telah membuat sistem penghargaan dan pengakuan alat utama untuk meningkatkan produktivitas organisasi melalui peningkatan produktivitas di antara karyawan.</p>	<p>sektor Kerajaan Bahrain. Dengan demikian, ia menguji a sejumlah hipotesis spesifik</p> <p>Persamaan :</p> <p>Metodologi kuantitatif telah diadopsi untuk desain penelitian studi ini. Ini metodologi membantu menentukan yang khusus fenomena studi penelitian. A kuantitatif Metodologi juga memiliki kapasitas untuk memperoleh hasil itu dapat mengarah pada kesimpulan yang pasti</p>
9.	Elke Wolf/Thomas Zwick (2008)	<p>Judul :</p> <p>Reassessing The Productivity Impact Of Employee Involvement And Financial Incentives</p> <p>Metode :</p> <p>-</p> <p>Sampel :</p> <p>-</p>	<p>Kami menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan meningkatkan produktivitas perusahaan, tetapi sistem insentif keuangan tidak. Hasil penting adalah akuntansi untuk yang tidak diamati heterogenitas dan endogenitas membalikkan kesimpulan pada estimasi produktivitas efek yang diperoleh dari regresi cross-sectional sederhana.</p>	<p>Perbedaan :</p> <p>Kami menilai dampak produktivitas dari sumber daya manusia ini praktik dengan menghitung sumber utama estimasi bias heterogenitas yang tidak teramati dan endogenitas - dan dengan menggunakan data panel pembentukan representatif untuk Jerman.</p> <p>Persamaan :</p> <p>-</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan hubungan antara variabel insentif finansial (X1) dan jaminan sosial (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y), seperti halnya bahwa dalam perusahaan terdapat adanya pemberian insentif kepada karyawan yang berkerja tujuannya agar memotivasi karyawan agar lebih giat dan semangat untuk lebih baik lagi dalam bekerja karena untuk kemajuan perusahaan. Insentif yang ada di perusahaan juga berhubungan dengan adanya program jaminan sosial

yaitu salah satu bentuk perlindungan dari perusahaan untuk karyawan agar dapat menjamin dan memenuhi kebutuhan Dasar dan layak bagi karyawan yang bekerja. dari kedua hal tersebut seperti adanya insentif finansial dan jaminan sosial dalam perusahaan berkaitan juga adanya produktivitas karyawan di dalamnya seperti

karyawan dapat dikatakan produktif dalam bekerja apabila karyawan yang bekerja dapat mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Jadi variabel insentif finansial dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di perusahaan karena ketiganya saling mempengaruhi dalam berjalannya sebuah usaha. dalam kerangka berfikir insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, maka keseluruhan bahwa insentif finansial dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Balai Besar Bahan Dan Barang Teknik (B4T) Bandung.

2.2.1. Terdapat Pengaruh Insentif Finansial (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Insentif Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan seperti insentif dapat memicu semangat kerja sehingga menimbulkan motivasi yang tinggi serta pada akhirnya bisa meningkatkan produktivitas kerja (Nawawi, 2003 : 317), hubungan insentif dengan produktivitas kerja diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Dewi (2006) mengenai

pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh antara variabel insentif terhadap produktivitas karyawan.

2.2.2 Terdapat Pengaruh Jaminan Sosial (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

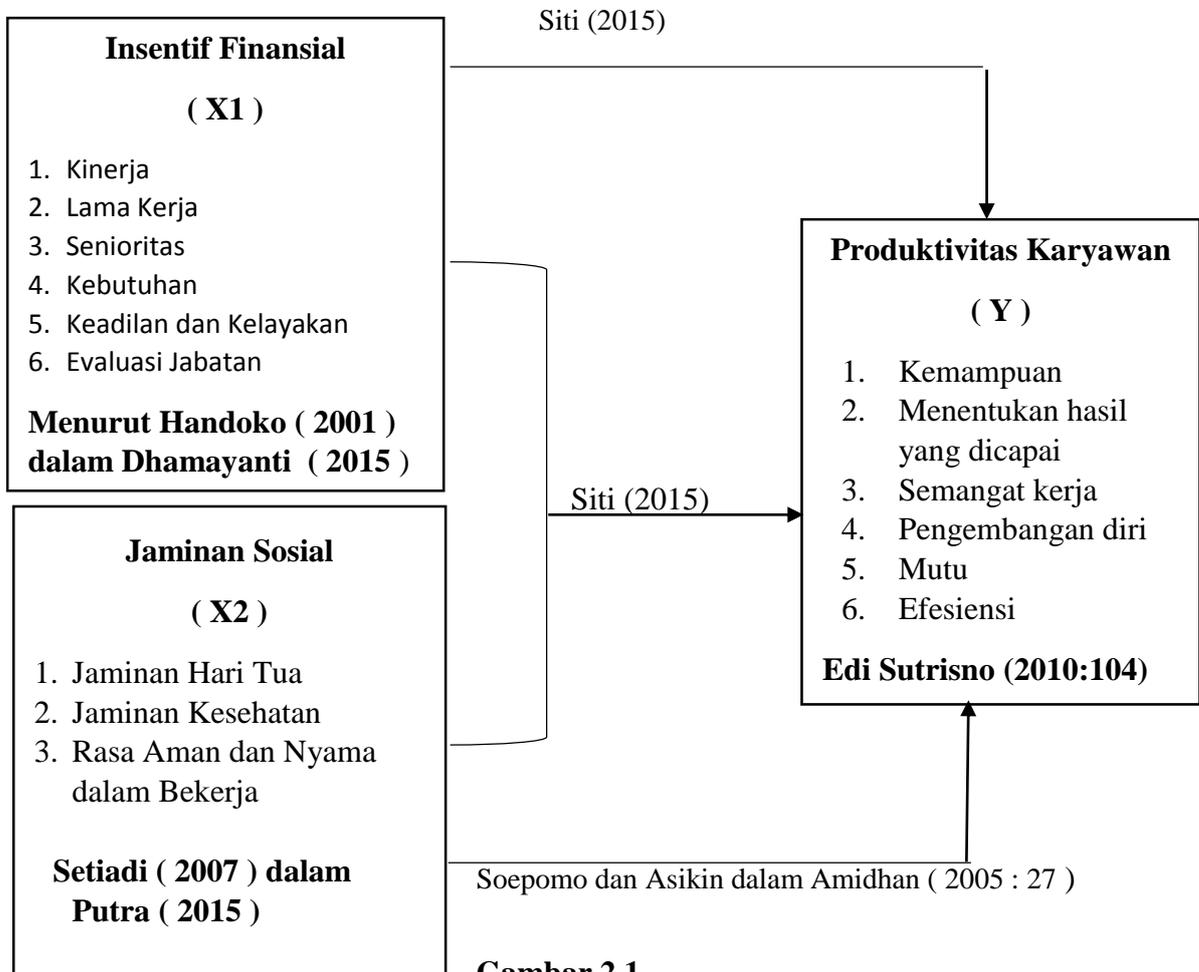
Jaminan Sosial dan Produktivitas Karyawan saling mempengaruhi karena adanya jaminan sosial berkaitan dengan karyawan yang bekerja memiliki produktivitas kerja yang baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik dengan faktor tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya. Ravianto (1991) dalam Sutrisno (2009 : 109), adanya pemberian jaminan sosial tenaga kerja dapat membuat karyawan merasa dirinya dihargai dan dilindungi hak-haknya dari macam situasi yang ada sehingga dapat fokus dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

2.2.3 Terdapat Pengaruh Insentif Finansial (X1) dan Jaminan Sosial (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Insentif Finansial dan jaminan Sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Insentif dan jaminan sosial penting untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif.

Menurut Siti (2015) Bahwa insentif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana apabila insentif dan jaminan sosial meningkat maka produktivitas karyawan akan meningkat juga.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat di gamabarkan pada sebuah serangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada, Menurut Umi Narimawati (2007 : 73) : Hipotesis dapat dikatakan sebagai penduga semnetara mengenai hubungan anatar variabel yang akan diuji kebenarannya, Karena bersifat dugaan maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang akan ditanyakan.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian terdapat empat rumusan masalah, Bagaimana Insentif Finansial, Jaminan Sosial dan Produktivitas Karyawan pada Balai Besar Bahan Dan Barang Teknik (B4T) Bandung, Seberapa besar Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan pada Balai Besar Bahan Dan Barang Teknik (B4T) Bandung, Seberapa besar Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan pada Balai Besar Bahan Dan Barang Teknik (B4T) Bandung, Seberapa besar Pengaruh Insentif Finansial dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan pada Balai Besar Bahan Dan Barang Teknik (B4T) Bandung, dan tujuan penelitian, Untuk mengetahui Insentif Finansial, Jaminan Sosial dan Produktivitas Karyawan pada Balai Besar Bahan Dan Barang Teknik (B4T) Bandung, Untuk mengetahui Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan pada Balai Besar Bahan Dan Barang Teknik (B4T) Bandung, Untuk mengetahui Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan pada Balai Besar Bahan Dan Barang Teknik (B4T) Bandung, Untuk mengetahui Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan pada Balai Besar Bahan Dan Barang Teknik (B4T) Bandung, dalam hipotesis penulis hanya penjabarkan tiga variabel berikut ini :

H1 : Insentif Finansial terhadap Produktivitas Karyawan pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T) Bandung.

H2 : Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T) Bandung.

H3 : Insentif Finansial dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T) Bandung secara simultan