



**The 5th FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)
Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS
IKIP PGRI MADIUN**

**PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESEJAHTERAAN JAMINAN
SOSIAL, INSENTIF DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
CV. IJO GENENG NGAWI**

**Lina Lukitasari
Program Studi Pendidikan Akuntansi - FPIPS
IKIP PGRI MADIUN**

ABSTRAK

Produktivitas suatu perusahaan menggambarkan kinerja yang ada didalam sebuah perusahaan, dan mencerminkan berhasil tidaknya sistem kerja didalam menghasilkan output berupa barang atau jasa. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh jaminan sosial, insentif dan pelatihan kerja secara parsial dan silmutan terhadap produktivitas karyawan pada CV. IJO Geneng Ngawi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. IJO Geneng Ngawi, yaitu sebanyak 45 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh sehingga jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 33 karyawan bagian produksi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jaminan sosial, insentif dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan insentif dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Produktivitas Karyawan, Jaminan Sosial, Insentif, Pelatihan Kerja.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan dasar yang sangat penting didalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi sebuah perusahaan dibandingkan dengan sumber daya yang lain. faktor–faktor yang berasal dari dalam perusahaan maupun diluar perusahaan yang menyebabkan perusahaan harus selalu mencari cara–cara baru agar bisa memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efesien mungkin.

Yang paling penting, program peningkatan produktivitas yang berhasil itu ditandai dengan adanya andil yang luas dari keuangan dan tunjangan–tunjangan lain seluruh organisasi. Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh andilnya bagi produktivitas, sedangkan kenaikan pembayaran harus dianugerahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas (Sinungan, 2009: 67).

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Jaminan Sosial, Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. IJO Geneng Ngawi ”.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang–barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran

efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (Sutrisno, 2011: 99).

Dari pendapat beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu hasil dari sebuah perusahaan tentang peningkatan antara jumlah yang telah dikeluarkan dengan masukan yang didapat oleh suatu perusahaan. Yang di ukur berdasarkan kemampuan melakukan kegiatan dalam jangka waktu tertentu.

2. Jaminan Sosial

Jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia (Bambang, 2013: 269).

Dari pendapat beberapa para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu program publik yang memberikan perlindungan bagi setiap tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggarannya menggunakan mekanisme asuransi sosial yang telah berlaku sesuai dengan Undang-Undang yang telah ditentukan.

3. Insentif

Menurut Rivai (2009: 767) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang berkaitan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensansi langsung dari gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap.

Dari pendapat beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu imbalan berupa bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada seseorang karyawan yang bekerja dengan baik yang melampaui standar yang telah ditetapkan.

4. Pelatihan Kerja

Handoko (2013: 104), berpendapat bahwa latihan kerja (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Dilain pihak, pihak manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan diwaktu yang akan datang.

Dari pendapat beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu kegiatan dasar latihan kerja sebelum melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan kewajiban masing-masing karyawan perusahaan.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan masalah pokok yang telah dibahas di atas, maka hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. IJO Geneng Ngawi.

H₂ : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. IJO Geneng Ngawi.

H₃ : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. IJO Geneng Ngawi.

H₄ : Jaminan Sosial, Insentif dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan CV. IJO Geneng Ngawi.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. IJO Geneng Ngawi yang berjumlah 45 karyawan.

Sampel menurut Arikunto (2010: 174) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.

Berdasarkan uraian diatas, karena populasi penelitian di CV. IJO Geneng Ngawi kurang dari 100 yaitu berjumlah 33 orang, maka sampelnya adalah keseluruhan anggota populasi, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Populasinya dalam penelitian ini juga mengenai jaminan sosial, insentif dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. IJO Geneng Ngawi.

Sampel jenuh adalah teknik penentu sampel dimana setiap anggota populasi dipilih menjadi sampel. Teknik ini sering digunakan jika jumlah populasi relative kecil (Sarjono dan Julianti, 2011: 29). Dengan teknik sampel jenuh ini penelitian mengambil sampel semua populasi yang ada. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel 33 orang.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan *SPSS For Windows Versi 20.0*.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Ghozali (2012: 52) berpendapat bahwa Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS version 20.0 for windows*. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai *p value* atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai *p value* atau signifikansi sama dengan atau lebih dari 0,05 (5%) dinilai tidak valid. Dengan *degree of freedom* (df) = (n-2) dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{tabel} : 0,197$ sehingga:

- 1) Variabel dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 2) Variabel dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (Imam Ghozali, 2012: 53).

b. Uji Reliabilitas

Ghozali(2012: 47) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2. Teknik Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, presentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase (Sugiyono, 2013 : 77).

b. Statistik inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dilakukan secara random (Sugiyono, 2013: 77). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Sarwono (2012: 181) berpendapat bahwa regresi linier berganda merupakan prosedur yang dipergunakan untuk melihat pengaruh satu variabel terhadap variabel dan juga memprediksi nilai variabel bebas. Persamaan regresi secara umum:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \epsilon_i$$

a) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas dan uji autokorelasi.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan data normal mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan dua cara apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2012: 160). Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov (Analisis Explore)*.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2012: 139).

3) Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independen*. Dasar pengambilan keputusan: jika Tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 maka ada multikolonieritas.

4) Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghozali, (2012: 110), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu

pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson (DW test)*. Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan asumsi jika $dU < d < 4-dU$ maka H_0 diterima (tidak terjadi autokorelasi).

b) Uji Hipotesis

1. Uji t

Menurut Imam Ghozali (2012: 98), Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dimana $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

2. Uji F

Menurut Imam Ghozali (2012: 98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak. Jika $sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji kelayakan instrumen. Kemudian analisis data yang terdiri dari statistik deskriptif dan statistik inferensial. Setelah itu dilakukan pengujian asumsi klasik agar diperoleh model regresi yang ideal.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1.
 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	No item	r hitung	Keterangan	Cronbach's alpha	Keterangan
Jaminan Sosial (X1)	Item1	0,759	Valid	0,803	Reliabel
	Item2	0,814	Valid		
	Item3	0,778	Valid		
	Item4	0,804	Valid		
	Item5	0,773	Valid		
Insentif (X2)	Item1	0,496	Valid	0,701	Reliabel
	Item2	0,579	Valid		
	Item3	0,480	Valid		
	Item4	0,577	Valid		
	Item5	0,616	Valid		

Pelatihan kerja (X3)	Item1	0,621	Valid	0,751	Reliabel	Be rdasark an tabel 1 hasil uji validita
	Item2	0,548	Valid			
	Item3	0,553	Valid			
	Item4	0,682	Valid			
	Item5	0,769	Valid			

s dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan/indikator variabel Jaminan Sosial, Insentif, dan Pelatihan Kerja dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap item pertanyaan/indikator dengan skor total di dapat hasil yang signifikan, yaitu nilai sig. < 0,05.

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *cronbach's alpha* semua variabel di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan oleh variabel Jaminan Sosial, Insentif, dan Pelatihan Kerja dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) juga dilakukan pada uji normalitas, untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* (*Analisis Explore*) yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (*Analisis Explore*) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	697895.59129314
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.074
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.790
Asymp. Sig. (2-tailed)		.560

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 20, 2012

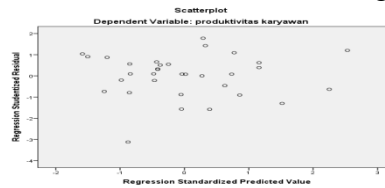
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 didapatkan bahwa besarnya nilai *Asymptotic Significance* sebesar 0,560. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,560 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal, dengan kata lain model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2012: 139).

Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka *homokedastisitas* dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik *scatteplot*, apabila grafik membentuk pola khusus maka

model terdapat heteroskedastisitas. Tetapi, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut



Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatter Plot)

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 20,2012

Grafik *scatterplots* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikoleniertias bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2012: 105). Pengujian multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan apakah ada korelasi diantara variabel independen. Penelitian yang menggunakan teknik analisa regresi berganda antar variabel independen tidak boleh saling berkorelasi atau terjadi multikolinearitas. Deteksi tidak terjadinya multikolinearitas dapat dilihat pada *collinearity statistics*, dengan ketentuan apabila nilai *tolerance value* masing-masing variabel independen berada diatas 0,1 dan *variance inflation value* atau nilai VIF masing-masing variabel independen berada di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 3
 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Jaminan Sosial	0,961	1,041	Tidak ada Multikolinearitas
Insentif	0,850	1,176	Tidak ada Multikolinearitas
Pelatihan Kerja	0,840	1,191	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 20, 2012

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa antar variabel independen jaminan sosial, insentif dan pelatihan kerja semuanya tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai tolerance masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel independen berada di bawah 10.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokolerasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2012: 110). Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokolerasi adalah dengan uji Durbin-Watson (Ghozali, 2012: 110). Jika nilai D-W terletak di antara nilai d_U dan $4-d_U$, maka bebas dari autokolerasi. Hasil uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi

Keterangan	dU	dW	4-dU
Nilai	1,651	1,880	2,348

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 20, 2012

Nilai dW sebesar 1,880, nilai dU adalah 1,651, dan nilai 4-dU sebesar 2,348. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai dW lebih besar dari nilai dU sehingga data bebas dari autokolerasi.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh jaminan sosial, insentif dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 5
Hasil Uji regresi linier berganda

Variabel	Koefisien β	t _{hitung}	t _{tabel}	Signifikan	Keterangan
Konstanta	12666726.144	9.275	1,692	0,000	Signifikan
Jaminan Sosial	6108.431	0,192	1,692	0,849	Tidak signifikan
Insentif	145218.959	2,106	1,692	0,044	Signifikan
Pelatihan Kerja	152710.006	2,748	1,692	0,010	Signifikan
R Square	= 0.236				
Adjusted R Square	= 0.157				
F _{hitung}	= 2,989				
F _{table}	= 2,934				
Signifikan	= 0,000				

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 20, 2012.

Dengan demikian persamaan regresi liner berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 12.666.726.144 + 6.108.431 + 145.218.959 + 152.710.006 + \epsilon_i$$

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012 : 98).

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :

Ha ditolak bila sig. > 0,05 atau t_{hitung} < t_{tabel}

Ha diterima bila sig. ≤ 0,05 atau t_{hitung} > t_{tabel}

Berdasarkan tabel 5 dapat di interpretasikan bahwa nilai jaminan sosial t_{hitung} berada dibawah t_{tabel} sehingga jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan untuk insentif dan pelatihan kerja t_{hitung} berada diatas t_{tabel} sehingga insentif dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2012 :98).

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu

Ha ditolak bila sig. > 0,05 atau F_{hitung} < F_{tabel}

H_a diterima bila $\text{sig.} \leq 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 2.989 dan F_{tabel} sebesar 2,934 ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel jaminan sosial, insentif dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan dapat diterima.

A. Simpulan Hasil Analisis

1. Hipotesis pertama (X_1)

Hasil uji - t dari jaminan sosial diperoleh nilai signifikan lebih besar ($>$) dari 0,05 yaitu sebesar 0,849 dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($0,192 > 1,692$) sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan **ditolak**.

2. Hipotesis kedua (X_2)

Hasil uji - t dari insentif diperoleh nilai signifikan lebih kecil ($<$) dari 0,05 yaitu sebesar 0,044 dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,106 > 1,692$) sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan **diterima**.

3. Hipotesis ketiga (X_3)

Hasil uji - t dari pelatihan kerja diperoleh nilai signifikan lebih kecil ($<$) dari 0,05 yaitu sebesar 0,010 dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,748 > 1,692$) sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan **diterima**.

4. Hipotesis keempat

Hasil uji - F sebesar 2.989 dengan sig. 0,000. Nilai sig. diperoleh nilai lebih kecil ($<$) dari 0,05 dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($2.989 > 2.891$) sehingga membuktikan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa jaminan sosial, insentif, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan **diterima**.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap produktivitas Karyawan

Penelitian ini didapat dilihat dari nilai sig sebesar variabel jaminan sosial sebesar 0,849. Dengan demikian variabel jaminan sosial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian adanya pemberian jaminan sosial yang ada di CV.IJO tidak begitu pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Itu dapat dilihat dari beberapa karakteristik responden yang menyatakan bahwa perusahaan hanya memberikan santunan bila terjadi kecelakaan kerja, tetapi disisi lain kurang berpengaruhnya jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan. Dimana tenaga kerja merupakan aset perusahaan, sebagai aset perusahaan mereka harus diperhatikan, baik kesehatan, keluarga maupun keselamatannya. Sehingga tercipta suasana aman dan nyaman dalam bekerja. Karena hal ini akan mempengaruhi besar kecilnya terhadap produktivitas kerja karyawan maupun peningkatan produksi dimasa yang akan datang.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam penelitian ini insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan nilai sig sebesar 0,044 dengan demikian variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan oleh perusahaan akan

semakin tinggi dan pengaruh positif pula terhadap peningkatan produktivitas karyawan sehingga karyawan dapat berkerja dengan maksimal.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini variabel pelatihan kerja mempunyai hubungan positif terhadap produktivitas karyawan dengan nilai sig sebesar 0,010 dengan demikian variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diterima setiap karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan dimana semakin tinggi tingkat pemberian pelatihan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor media lebih penting guna menunjang program pelatihan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna tercapainya keberhasilan perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan – keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada lokasi penelitian yang terbatas yaitu karyawan pada dalam CV. IJO Geneng Ngawi .
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu variabel jaminan sosial, insentif dan pelatihan kerja serta satu variabel dependen yaitu produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh jaminan sosial, insentif, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV. IJO Geneng Ngawi. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial dalam CV. IJO Geneng Ngawi kurang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV. IJO Geneng Ngawi. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian dan kepuasan insentif yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan hasil produksi kerja karyawan. Jika insentif yang diberikan layak dan sesuai dengan harapan karyawan maka produktivitas karyawan pun juga akan baik dan tinggi.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV. IJO Geneng Ngawi. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian pelatihan kerja akan memberikan respon positif terhadap peningkatan hasil produksi kerja karyawan. Jika pelatihan kerja yang diberikan pada karyawan baik dan maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan semakin karyawan menerima pelatihan kerja semakin tinggi peningkatan produktivitasnya.
4. Jaminan sosial, Insentif, dan Pelatihan kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada CV. IJO Geneng Ngawi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan dituntut untuk menunjukkan peningkatan produktivitas karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian yang akan datang, sebaiknya alokasi penelitian tidak terbatas pada satu lokasi obyek penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.



**The 5th FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)
Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS
IKIP PGRI MADIUN**

2. Untuk penelitian yang akan datang, sebaiknya menambahkan variabel independen lain seperti pengalaman kerja, gaji, program keselamatan kesehatan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya yang mungkin dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap variabel dependen yaitu terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi. 2011. *Hukum Perburuhan*. Ed. 1, Cet. 2. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ani Yunaningsih. 2007. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad Bandung”. *Sosiohumanitas*, IX, 1, 2007. (<http://fe.unila.ac.id/~ivan/Backup/Documents/B100050351.pdf>, diunduh, 02 Oktober 2014).
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet. 11. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Cet 3. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ema Desia Prajitisari. 2012. “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung”. *Media Mahardika*, (Online) Vol 10, No. 2. Januari 2012. (Di unduh 13 Juni 2014)
- Hani Handoko. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Ed. 2, Cet 20. Yogyakarta: IKAPI
- Hardijan Rusli. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ed. 2, Cet. 2. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Haryadi Sarjono dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ike Kusdyah Rachamawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1. Yogyakarta: Andi Offset.
- IKIP PGRI MADIUN. 2014. *Pedomana Penulisan Skripsi*. Madiun. Institut Press.
- Imam Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Cet. VI. Semarang: UNDIP.
- Jonathan Sarwono. 2012. *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet. 1. Bandung: Pustaka Setia.
- Malayu S.P Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Margo Tando Binti. 2011. “Pemberian Insentif dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja dan Tingkat Kerusakan Produksi (Studi Kasus Pada Perusahaan Batako CV Kacima Palangkaraya)” *Socioscientia* (Online) Vol 3, No 1 Februari. (Diunduh 13 Juni 2014)



**The 5th FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)
Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS
IKIP PGRI MADIUN**

- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 2, Cet. 2. Bandung: Alfabeta.
- Muchdarsyah Sinungan. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Ed. 2, Cet. 8. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pandji Anoraga. 2007. *Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*. Cet. 3. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sofyan Yamin. 2011. *SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap Dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek
- Sondang P Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cet. 2. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1 Cet. 21. Jakarta: Bumi Aksara.
- Teddy Adhadika dan Arif Pujiyono. 2014. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumanik dan Kec. Gunungpati)”. *Economics* . Vol. 3, No. 1. 2014. (<http://ejournal-sl.undip.ac.id/index.php/jme>. diunduh 25 september 2014).
- Tjutju Yunairsih dan Suwanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Ed. 2, Cet. 2. Jakarta: Rajawali.
- Vellina Tambunan dan Nenik Woyanti. 2012. “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumanik dan Kec. Gunungpati)”. *Economics* . Vol. 1, No. 1. 2012. (http://eprints.undip.ac.id/35938/1/Jurnal_Fi_2.pdf. diunduh 25 September 2014).
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Ed. 3, Cet. 6. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Erlangga.



The 5th FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)
Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS
IKIP PGRI MADIUN

Zaeni Asyhadie. 2008. *Aspek – Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Ed. 1. Jakarta: Rajawali.