

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Profil PT Samaco Karkasindo Utama

Nama Instansi : PT Samaco Karkasindo Utama

Nama Pemilik : Hardi

Tahun berdiri : 2015

Alamat : Jl. Lingkar Ujung TPI No. 2 Bendar, kecamatan Juwana, Kabupaten Pati, Jawa Tengah, Indonesia.

b. Sejarah PT Samaco Karkasindo Utama

PT Samaco Karkasindo Utama adalah perusahaan potong hewan unggas dan pendistribuan ayam *broiler* yang sedang berkembang yang berada di kota Pati. Perusahaan ini merupakan perusahaan pertama yang berdiri di Pati yang bergerak di bidang pengolahan ayam *broiler* pada tahun 2015. Awalnya nama perusahaan ini yaitu Juwana Manco Karkasindo yang berlokasi di jalan raya Rembang, namun pada bulan Oktober 2017 berubah menjadi PT. Samaco Karkasindo Utama. Perusahaan ini memproduksi olahan ayam daging yang berupa karkas ayam *frozen*, boneless ayam *frozen* dan *by product* ayam. Hasil olahan akan di distribusikan ke ketiga wilayah Indonesia yaitu Jakarta, Bali dan Surabaya. PT Samaco Karkasindo Utama berusaha menghasilkan produk yang berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan *customer*. Semakin meningkatnya bahan baku yang dibutuhkan, maka perusahaan melakukan kerjasama dengan para peternak ayam *broiler* untuk mencukupi kebutuhan bahan baku berupa ayam hidup untuk diolah menjadi karkas ayam *frozen*. Kini perusahaan telah mengeksplor hasil produksinya hingga ke Afrika Barat.¹

c. Visi dan Misi

Visi dan misi PT Samaco Karkasindo Utama adalah sebagai berikut:

¹ Dokumen Resmi Sejarah Berdirinya PT Samaco Karkasindo Utama, diambil pada tanggal 2 Maret 2019.

- 1) Visi
Menjadi suplier terbesar di Indonesia serta memberikan pelayanan terbaik untuk klien, dan memberikan barang (daging ayam) masih segar dan halal.
- 2) Misi
Mensosialisasikan ayam sebagai makanan yang selalu bersih, segar, sehat, higienis dan halal. Menjadi perusahaan pemotongan ayam segar terbesar dan dapat di andalkan kualitas barang (daging ayam) dan pelayanan.²

d. Karyawan PT Samaco Karkasindo Utama

Jumlah karyawan keseluruhan 300 orang, dimana terdapat 52 karyawan kontrak serta selebihnya karyawan tetap dan karyawan lepas baik produksi, staf dan lainnya. Jam kerja karyawan PT Samaco Karkasindo Utama adalah total hari kerja selama seminggu ialah enam hari, dimulai hari senin hingga sabtu, kecuali tanggal merah. Jam kerja karyawan dimulai pukul 07.00 sampai dengan pukul 16.00, serta istirahat selama 1 jam pada siang hari. Sistem gaji berdasarkan dibagi menjadi dua, bagi karyawan lepas memakai sistem harian, dan bagi karyawan kontrak serta karyawan tetap maka menggunakan sistem gaji pokok yang diterima setiap bulan. Mengenai perizin sakit dan lain-lain tetap dibayar selama tidak lebih dari 3 hari. Mengenai insentif karyawan terdapat dua macam, yakni insentif non material berupa pujian dan teguran jika karyawan tidak bekerja tidak sewajarnya. Insentif materiil dapat diperoleh karyawan jika mereka bekerja melebihi target perusahaan yang ditentukan selama sehari dalam masa produksi. Berbeda halnya dengan jaminan sosial, perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan kontrak serta karyawan tetap saja, jaminan sosial itu berupa jaminan ketenagakerjaan, hari tua, jaminan kesehatan dan kematian. Dengan sistim pemotongan gaji

² Dokumen Resmi Visi dan Misi PT Samaco Karkasindo Utama, diambil pada tanggal 2 Maret 2019.

setiap bulannya yang ditentukan sesuai dengan peraturan perusahaan.³

e. Struktur Organisasi

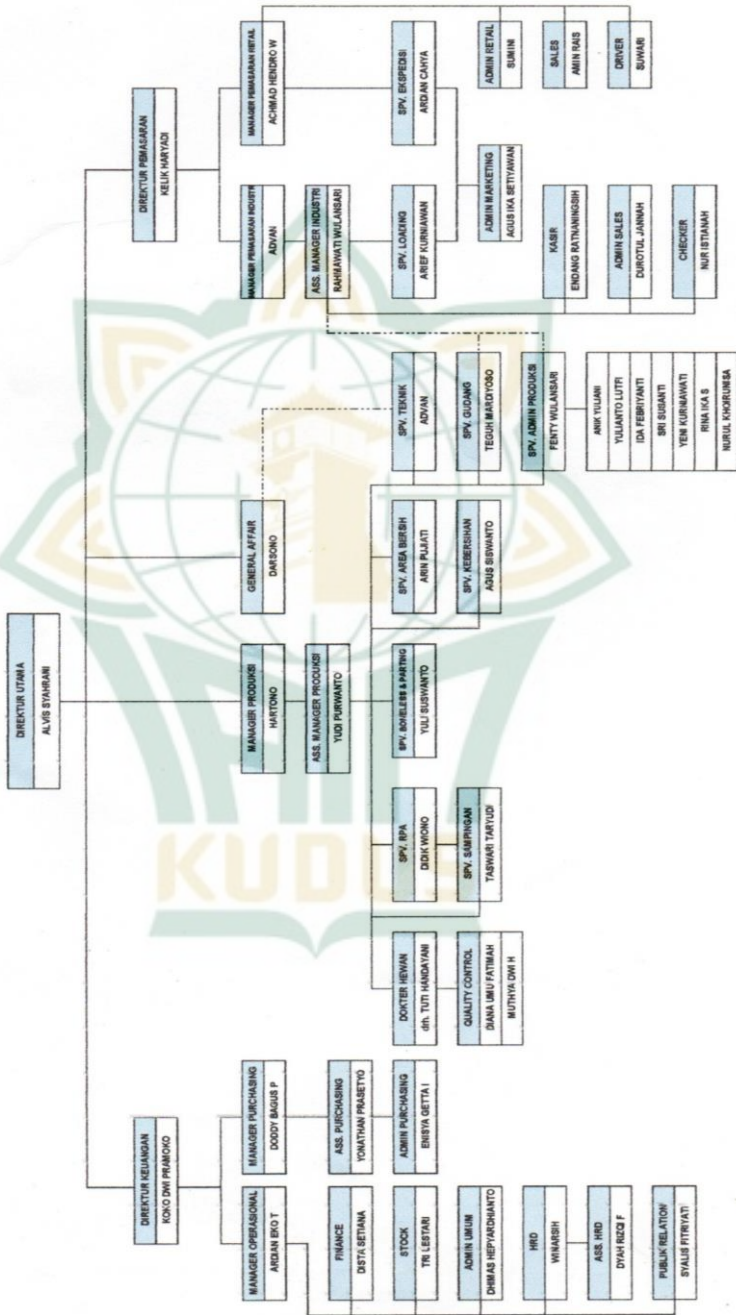
Dalam suatu lembaga atau organisasi pasti terdapat struktur organisasi. Struktur ini merupakan gambaran struktur kerja dari setiap bagian yang mempunyai wewenang dan tanggungjawab masing-masing yang ada di lingkungan perusahaan. Secara umum struktur organisasi yang ada pada “PT Samaco Karkasindo Utama” ialah sebagai berikut:⁴



³ Dokumen Resmi SDM PT Samaco Karkasindo Utama, diambil pada tanggal 2 Maret 2019.

⁴ Dokumen Resmi Struktur Organisasi PT Samaco Karkasindo Utama, diambil pada tanggal 2 Maret 2019.

STRUKTUR ORGANISASI PT. SAMACO KARKASINDO UTAMA



Tugas Direktur Utama

- 1) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian atau wakil direktur.
- 2) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
- 3) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

Tugas Direktur Keuangan

- 1) Mengukur dan melaporkan laporan keuangan perusahaan.
- 2) Meminimalkan resiko.
- 3) Mengatur strategi.
- 4) Investasi.

Tugas Direktur Pemasaran

- 1) Merencanakan, mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan pemasaran perusahaan

Tugas Manager Operasional

- 1) Mengelola dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan.
- 2) Memangkas habis biaya-biaya operasi yang sama sekali tidak menguntungkan perusahaan.
- 3) Meneliti teknologi baru dan metode alternatif efisiensi.
- 4) Mengawasi produksi barang atau penyediaan jasa.

Tugas Finance

- 1) Melakukan pencarian, pengelolaan, pengalokasian dana, dan melakukan pembayaran perusahaan.
- 2) Mengatur kebutuhan uang kas perusahaan dan memastikannya sesuai dengan pencatatan yang sudah dilakukan bagian *accounting*.

Tugas Stock

- 1) Bertanggungjawab terhadap pengelolaan barang di gudang.
- 2) Memastikan *stock* barang tersedia digudang sesuai kebutuhan operasional perusahaan.
- 3) Memberikan informasi terhadap *stock up to date* barang per hari ke bagian yang membutuhkan.

Tugas Admin Umum

- 1) Menerima panggilan telepon.
- 2) Membuat agenda perusahaan.
- 3) Entri data perusahaan.

4) Melakukan arsip data.

Tugas HRD

- 1) Membuat kebijakan terkait dengan departemen sumber daya manusia.
- 2) Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia.
- 3) Membuat sistem HRD yang efektif dan efisien.
- 4) Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan.
- 5) Melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu.
- 6) Melakukan kegiatan pembinaan dan pelatihan.
- 7) Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
- 8) Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.
- 9) Melakukan tindakan disipliner pada karyawan.

Tugas Publik Relation

- 1) Menyediakan berbagai saran pihak internal manajemen yang berhubungan dengan berbagai kebijakan, relasi, kebijakan relasi dan komunikasi antara perusahaan dengan publik.
- 2) Merancang strategi publik relation dalam rangka membangun rasa saling percaya antara perusahaan dengan publik.
- 3) Melakukan berbagai kerjasama dengan semua media untuk kepentingan perusahaan.
- 4) Melakukan publisitas atau merespon ketertarikan. Guna dari publisitas tersebut ialah untuk menyampaikan berbagai pesan terencana untuk meningkatkan ketertarikan publik pada perusahaan.
- 5) Menginformasikan dan memotivasi karyawan serta memberikan respon terhadap setiap masalah perusahaan dengan karyawannya.
- 6) Membangun keterlibatan dengan pemerintah dalam berbagai kebijakan publik.
- 7) Mengelola isu yang berkembang di masyarakat terkait dengan perusahaan.

- 8) Menjaga dan menciptakan kepercayaan para penanam modal melalui berbagai cara.
- 9) Menjaga hubungan dengan organisasi atau lembaga lain yang berhubungan dengan aktifitas organisasi.
- 10) Menciptakan kebutuhan dan mendorong publik untuk mendukung organisasi terutama melalui kontribusi financial.
- 11) Membuat agenda acara tertentu disesuaikan dengan target marketnya.
- 12) Memadukan aktifitas pemasaran dengan mengadakan kegiatan khusus sekaligus membangun cerita publik.

Tugas Manager Purchasing

- 1) Mengelola kebijakan purchasing dan memastikan semua pembelian sesuai dengan kebijakan tersebut.
- 2) Memilih supplier yang akan berhubungan dengan perusahaan dan berkomunikasi dengan resmi dengan supplier tersebut.

Tugas Asisten Purchasing

- 1) Menyusun pesanan pembelian dan daftar permintaan untuk memesan bahan, barang dan persediaan.
- 2) Mengirim hal yang telah disusun pada poin satu ke supplier.
- 3) Meninjau inventaris dan pesanan sesuai dengan kebutuhan.
- 4) Berhubungan dengan supplier dalam jangka waktu harian.
- 5) Memeriksa pengiriman pesanan.
- 6) Mengurus barang-barang yang tidak tersupply, di bawah jumlah pesanan.
- 7) Menghasilkan dan mengelola laporan yang masuk.
- 8) Mengelola aktivitas pengadaan.

Tugas Admin Purchasing

- 1) Mengerjakan semua dokumen yang dibutuhkan.
- 2) Mengerjakan semua pengajuan yang dibutuhkan.

- 3) Mengatur dan menghadiri rapat.
- 4) Membantu secara umum pada pembelian dan atau inventaris dalam skala yang lebih kecil.

Tugas Manager produksi

- 1) Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
- 2) Menilai proyek dan sumber daya persyaratan.
- 3) Memperkirakan, negosiasi dan menyetujui anggaran dan rentang waktu dengan klien dan manajer.
- 4) Menentukan standar control kualitas.
- 5) Mengawasi proses produksi.

Tugas Dokter Hewan

- 1) Mengecek dan memastikan kesehatan ayam.
- 2) Memberikan vaksin pada ayam bila diperlukan.
- 3) Mengatur kecukupan nutrisi yang diperlukan.

Tugas Quality Control

- 1) Memantau, menganalisis, meneliti, menguji suatu produk.
- 2) Memverifikasi kualitas produk.
- 3) Memonitor semua proses yang terlibat dalam produksi produk.
- 4) Memastikan kualitas barang produksi sesuai dengan standar.
- 5) Bertanggung jawab untuk mendokumentasi inspeksi dan tes yang dilakukan pada produk dari sebuah perusahaan.
- 6) Analisis sebuah catatan sejarah perangkat dan dokumentasi produk sebelumnya untuk referensi dimasa mendatang.

Tugas Supervisor Rumah Pemotongan Ayam (RPA)

- 1) Bertanggung jawab untuk kegiatan operasional perusahaan termasuk dalam area *dispatch*, *purchasing* dan gudang.
- 2) Membuat rencana produksi jangka pendek dan panjang, termasuk didalamnya target *quantity* produksi, waktu produksi dll.
- 3) Berkoordinasi dengan pihak yang terkait sehingga diperoleh data yang akurat serta berjalannya proses produksi dan operasional yang lancar.

- 4) Melakukan tugas lain yang berhubungan dengan RPA.

Tugas Supervisor Sampingan

- 1) Mengatur staf bawahan,
- 2) Melakukan pengarahan ke staf bawahan.
- 3) Mengontrol dan memberi evaluasi.
- 4) Memberikan motivasi.

Tugas Supervisor Boneless dan Parting

- 1) Mengatur dan mengarahkan ke staf bawah yang berhubungan dengan boneless dan parting.

Tugas Supervisor Area Bersih dan Kebersihan

- 1) Melakukan koordinasi tugas dan tanggung jawab kebersihan area perusahaan.
- 2) Melakukan pengawasan pekerjaan cleaning service secara berkala dan rutinitas.
- 3) Mampu menganalisis kebutuhan chemical yang dibutuhkan.
- 4) Membuat jadwal kegiatan kerja cleaner, laporan kerja dan administrasi kebersihan lainnya.
- 5) Memberikan arahan kepada tim cleaner.

Tugas Supervisor Teknik

- 1) Mengawasi pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Memberikan solusi kesulitan pelaksanaan.
- 3) Membuat laporan harian pekerjaan.
- 4) Membuat laporan harian kendala pelaksanaan.
- 5) Bertanggungjawab hasil kerja pelaksanaan lapangan.

Tugas Supervisor Gudang

- 1) Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusi.
- 2) Mengawasi dan mengontrol semua barang yang masuk dan keluar sesuai dengan SOP.
- 3) Membuat perencanaan, pengawasan dan laporan pergudangan.
- 4) Memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan.
- 5) Memastikan aktivitas keluar masuk barang berjalan lancar.
- 6) Melaporkan semua transaksi keluar masuk barang dari dan ke gudang.

Tugas Supervisor Admin Produksi

- 1) Mengumpulkan data hasil produksi.
- 2) Memproses data.
- 3) Mengontrol proses produksi serta kesesuaiannya dengan data tertulis.
- 4) Membuat laporan harian.
- 5) Menyusun jadwal (shift) kerja operator produksi.
- 6) Menghitung dan memastikan kebenaran *over time* (jam lembur) operator produksi.
- 7) Menerima permintaan (pesanan produk) dari PPIC.
- 8) Melakukan *stock opname* pada akhir bulan.
- 9) Membuat laporan bulanan dan tahunan serta melakukan evaluasi hasil produksi.

Tugas General Affair

- 1) Sebagai perwakilan perusahaan untuk menjalin hubungan baik dengan pihak eksternal.
- 2) Memenuhi semua kebutuhan operasional pada internal perusahaan.
- 3) Menjaga, mendata dan merawat seluruh asset perusahaan.
- 4) Pengurusan dokumen-dokumen untuk kepentingan internal perusahaan.
- 5) Pengelolaan dan pengawasan aktifitas karyawan.
- 6) Pengelolaan gudang.

Tugas Manager Pemasaran Industri dan Retail

- 1) Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan.
- 2) Merencanakan *marketing research* yaitu dengan mengikuti perkembangan pasar, terutama terhadap produk yang sejenis dari perusahaan pesaing.
- 3) Melakukan perencanaan analisis peluang pasar.

Tugas supervisor loading

- 1) Mengawasi pelaksanaan kebijakan asisten manajer.
- 2) Memastikan sistem penerimaan, pengiriman, penyimpanan, pengeluaran dan pencatatan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sehingga target/sasaran perusahaan tercapai.
- 3) Mengatur/mengawasi bongkar dan muat barang ke truk untuk menerima/dikirim ke pelanggan.

- 4) Melakukan pengawasan terhadap hasil timbangan mobil pengiriman maupun penerimaan barang.

Tugas supervisor ekspedisi

- 1) Melakukan pengaturan rute kerja driver dan rider agar seluruh proses pengambilan maupun pengiriman barang berjalan dengan baik.
- 2) Memonitor update status pengiriman
- 3) Bertanggung jawab terhadap keselamatan, keutuhan dan ketepatan waktu pengiriman barang yang menjadi tanggung jawab area kerjanya.

Tugas Admin Marketing, retail

- 1) Menganani permintaan pelanggan
- 2) Mengejar harga jual
- 3) Menekan target penjualan harian
- 4) Mempertahankan hubungan pelanggan yang baik
- 5) Mendukung perwakilan penjualan saat dilapangan

Tugas sales

- 1) Aktif mencari target
- 2) Merekap data hasil penjualan
- 3) Mencari mitra kerja

Tugas kasir

- 1) Menjalankan proses penjualan dan pembayaran
- 2) Melakukan pencatatan atas semua transaksi
- 3) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk
- 4) Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan

Tugas checker

- 1) Melakukan pengecekan
- 2) Menjaga kualitas
- 3) Membuat laporan

Tugas driver

- 1) Memastikan mobil dalam keadaan baik dan bersih.
- 2) Merawat mesin mobil agar tetap dalam kondisi yang baik
- 3) Setiap bulan sekali melakukan pengecekan terhadap pemakaian olie.

f. Ruang Lingkup Produk

Ada beberapa jenis produk yang dihasilkan PT Samaco Karkasindo Utama yaitu meliputi:

- 1) Frozen : Karkas 0.4 – 1.8
- 2) Fresh : Karkas 0.4 – 1.8
- 3) Boneless : Dada (BLD), Paha (BLP)
- 4) Sayap
- 5) Kerongkongan
- 6) Kulit
- 7) TLP (Tulang Paha)
- 8) Paha Utuh
- 9) Paha Atas
- 10) Paha Bawah/Pentung⁵

2. Analisis Data

a. Gambaran Umum Responden

Identitas responden dalam penelitian ini merupakan segala yang berhubungan dengan diri responden secara individu. Menurut Roscoe mengenai ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah kisaran antara 30 sampai dengan 500 orang.⁶ Penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti langsung kepada para karyawan kontrak produksi PT Samaco Karkasindo Utama. Responden dalam penelitian ini berjumlah 46 orang . beberapa karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1) Usia

Adapun data mengenai usia responden PT Samaco Karkasindo Utama adalah sebagai berikut:

⁵ Dokumen Resmi Produk PT Samaco Karkasindo Utama, diambil pada tanggal 3 Maret 2019.

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis – (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2014) 129.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18-25 tahun	15	32,6
26-33 tahun	8	17,4
34-41 tahun	11	24,0
>41 tahun	12	26,0
Total	46	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 memperlihatkan bahwa karyawan kontrak produksi yang diambil sebagai responden, sebagian besar berusia 18-25 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 18-25 tahun sebanyak 15 karyawan dengan presentase 32,6%, yang berusia 26-33 tahun sebanyak 8 karyawan atau 17,4%, yang berusia 34-41 tahun sebanyak 11 karyawan atau 24,0%, sedangkan yang berusia >41 tahun sebanyak 12 orang atau 26,0%.

2) Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan kontrak produksi PT Samaco Karkasindo Utama adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

L/P	Jumlah	Persentase
Laki-laki	23	50,0
Perempuan	23	50,0
Total	46	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2, dapat diketahui mengenai jenis kelamin responden yang menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan yaitu sebanyak 23 karyawan atau 50,0%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 23 karyawan atau 50,0%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan

kontrak produksi PT Samaco Karkasindo Utama antara laki-laki dan perempuan adalah sama.

3) Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan kontrak produksi PT Samaco Karkasindo Utama adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	10	21,8
SMP	13	28,2
SMA	18	39,1
Lain-lain	5	10,9
Total	46	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3, dapat diketahui mengenai pendidikan responden yang menunjukkan bahwa jumlah responden yang berpendidikan SD sebanyak 10 orang atau 21,8%, sedangkan yang berpendidikan SMP sebanyak 13 orang atau 28,2%, yang berpendidikan SMA sebanyak 18 orang atau 39,1% dan yang berpendidikan setara Diploma berjumlah 5 orang atau 10,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden dalam penelitian ini yaitu karyawan kontrak produksi PT Samaco Karkasindo Utama berpendidikan SMA.

b. Deskripsi Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan kontrak produksi PT Samaco Karkasindo Utama adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan variabel gaji ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Dari Jawaban Responden

Variabel	Item	STS	%	T	%	N	%	S	%	SS	%
Gaji (X1)	P1	1	2,2	6	13,0	28	60,9	11	23,9	0	0,0
	P2	0	0,0	4	8,7	33	71,7	9	19,6	0	0,0
	P3	0	0,0	6	13,0	25	54,3	14	30,4	1	2,2
	P4	0	0,0	2	8,7	33	71,7	9	19,6	0	0,0
	P5	0	0,0	4	8,7	31	67,4	11	23,9	0	0,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 dapat diketahui mengenai tanggapan responden karyawan kontrak produksi PT Samaco Karkasindo Utama terhadap instrumen-instrumen variabel gaji. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian-uraian sebagai berikut:

Pada item 1, 2,2% responden menjawab sangat tidak setuju, 13,0% responden menjawab tidak setuju, 60,9% responden menjawab netral, 23,9% responden menjawab setuju dan 0,00% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 2, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 8,7% responden menjawab tidak setuju, 71,7% responden menjawab netral, 19,6% responden menjawab setuju dan 0,00% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 3, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 13,0% responden menjawab tidak setuju, 54,3% responden menjawab netral, 30,4% responden menjawab setuju dan 2,2% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 4, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 8,7% responden menjawab tidak setuju, 71,7% responden menjawab netral,

19,6% responden menjawab setuju, dan 0,00% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 5, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju. 8,7% responden menjawab tidak setuju, 67,4% responden menjawab netral, 23,9% responden menjawab setuju dan 0,00% responden menjawab sangat setuju.

2) Insentif

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan variabel insentif ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Dari Jawaban Responden

Variabel	Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
Insentif (X2)	P1	0	0,00	7	15,2	22	47,8	11	13,9	6	13,0
	P2	0	0,00	3	6,5	27	58,7	13	28,3	3	6,5
	P3	0	0,00	9	19,6	25	54,3	10	21,7	2	4,3
	P4	0	0,00	6	13,0	33	71,7	7	15,2	0	0,0
	P5	0	0,00	9	19,6	29	63,0	7	15,2	1	2,2
	P6	0	0,00	9	19,6	22	47,8	10	21,4	5	10,9

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5, dapat diketahui mengenai tanggapan responden

karyawan kontrak produksi PT Samaco Karkasindo Utama terhadap instrumen-instrumen variabel insentif . Data-data tersebut dijelaskan pada uraian-uraian sebagai berikut:

Pada item, 1, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 15,2% responden menjawab tidak setuju, 47,8% responden menjawab netral, 13,9% responden menjawab setuju dan 13,0% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 2, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 6,5% responden menjawab tidak setuju, 58,7% responden menjawab netral, 28,3% responden menjawab setuju, dan 6,5% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 3, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 19,6% responden menjawab tidak setuju, 54,3% responden menjawab netral, 21,7% responden menjawab setuju, dan 4,3% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 4, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 13,0% responden menjawab tidak setuju, 71,7% responden menjawab netral, 15,2% responden menjawab setuju dan 0,00% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 5, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 19,6% responden menjawab tidak setuju, 63,0% responden menjawab netral, 15,2% responden menjawab setuju, dan 2,2% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 6, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 19,6% responden menjawab tidak setuju, 47,8% responden menjawab netral, 21,4% responden menjawab setuju dan 10,9% responden menjawab sangat setuju.

3) Jaminan Sosial

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan variabel jaminan sosial ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Dari Jawaban Responden

Varia bel	Ite m	ST S	%	T S	%	N	%	S	%	S S	%
Jamin an Sosial (X3)	P1	0	0,0 0	1	2, 2	1 6	34, 8	2 4	52, 2	5	10, 9
	P2	0	0,0 0	3	6, 5	2 1	45, 7	1 8	39, 1	4	8,7
	P3	0	0,0 0	2	4, 3	2 2	47, 8	2 1	45, 7	1	2,2
	P4	0	0,0 0	2	4, 3	2 0	43, 5	1 9	41, 3	5	10, 9

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai tanggapan responden karyawan kontrak PT Samaco Karkasindo Utama terhadap instrumen-instrumen variabel jaminan sosial. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian-uraian sebagai berikut:

Pada item 1, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 2,2% responden menjawab tidak setuju, 34,8% responden menjawab netral 52,2% responden menjawab setuju dan 10,9% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 2, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 6,5% responden menjawab tidak setuju, 45,7% responden menjawab netral, 39,1% responden menjawab setuju dan 8,7% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 3, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 4,3% responden menjawab tidak setuju, 47,8% responden menjawab netral, 45,7% responden menjawab setuju dan 2,2% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 4, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 4,3% responden menjawab tidak setuju, 43,5% responden menjawab netral, 41,3% responden menjawab setuju dan 10,9% responden menjawab sangat setuju.

4) Motivasi Kerja

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk pernyataan variabel motivasi kerja ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Dari Jawaban Responden

Variabel	Item	S	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
Motivasi Kerja (Y)	P1	0	0,00	1	2,2	18	39,1	21	45,7	6	13,0
	P2	0	0,00	2	4,3	9	19,6	26	56,5	9	19,6
	P3	0	0,00	1	2,2	18	39,1	23	50,0	4	8,7
	P4	0	0,00	1	2,2	19	41,3	23	50,0	3	6,5
	P5	0	0,00	1	2,2	12	26,1	27	58,7	6	13,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui mengenai tanggapan responden karyawan kontrak PT Samaco Karkasindo Utama terhadap instrument-instrumen variabel motivasi kerja. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian-uraian sebagai berikut:

Pada item 1, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 2,2% responden menjawab tidak setuju, 39,1% responden menjawab netral, 45,7% responden menjawab setuju dan 13,0% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 2, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 4,3% responden menjawab tidak setuju, 19,6% responden menjawab netral, 56,5% responden menjawab setuju dan 19,6% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 3, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 2,2% responden menjawab tidak setuju, 39,1% responden menjawab netral,

50,0% responden menjawab setuju dan 8,7% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 4, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 2,2% responden menjawab tidak setuju, 41,3% responden menjawab netral, 50,0% responden menjawab setuju dan 6,5% responden menjawab sangat setuju.

Pada item 5, 0,00% responden menjawab sangat tidak setuju, 2,2% responden menjawab tidak setuju, 26,1% responden menjawab netral, 58,7% responden menjawab setuju dan 13,0% responden menjawab sangat setuju.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini yang menjadi non responden berjumlah 30 orang . uji validitas dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, r tabel dicari pada signifikan 0,05 dengan 2 sisi dan jumlah data $(n) = 30$, maka didapat r tabel sebesar 0,361. Apabila r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.⁷ Dalam penelitian ini untuk menguji validitas instrumen penulis menggunakan analisis *SPSS for windows versi 16.0*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

⁷ Duwi Prayitno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2010) 90.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	<i>Corrected item Total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Gaji (X1)	P1	0,666	0,361	Valid
	P2	0,740	0,361	Valid
	P3	0,540	0,361	Valid
	P4	0,505	0,361	Valid
	P5	0,511	0,361	Valid
Insentif (X2)	P1	0,605	0,361	Valid
	P2	0,619	0,361	Valid
	P3	0,598	0,361	Valid
	P4	0,579	0,361	Valid
	P5	0,542	0,361	Valid
	P6	0,569	0,361	Valid
Jaminan Sosial (X3)	P1	0,620	0,361	Valid
	P2	0,734	0,361	Valid
	P3	0,720	0,361	Valid
	P4	0,633	0,361	Valid
Motivasi Kerja (Y)	P1	0,683	0,361	Valid
	P2	0,735	0,361	Valid

	P3	0,632	0,361	Valid
	P4	0,633	0,361	Valid
	P5	0,580	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi internal instrumen dengan menggunakan *cronbach alpha instrument*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,70$.⁸ Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Minimal <i>cronbach alpha</i>	Keterangan
Gaji (X1)	0,769	0,70	Reliabel
Insentif (X2)	0,763	0,70	Reliabel
Jaminan Sosial (X3)	0,801	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,785	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil koefisien reliabilitas instrumen gaji sebesar 0,769, instrumen insentif sebesar 0,763, instrumen jaminan sosial sebesar 0,801 dan instrumen

⁸ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011) 47-48.

motivasi kerja sebesar 0,785 dan masing-masing instrumen variabel tersebut memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,70. Dengan demikian keempat instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

d. Uji Pra Syarat

Berdasarkan hasil pengujian pra syarat terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Multikolinieritas

uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Alat yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*), jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.⁹ Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.523	2.069		.253	.802		
Gaji	.309	.113	.252	2.725	.009	.857	1.167
Insentif	.302	.104	.349	2.895	.006	.504	1.985
Jaminan Sosial	.532	.132	.460	4.040	.000	.566	1.767

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, 105-106.

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa gaji (X1) memiliki nilai *tolerance* $0,857 > 0,10$ dan nilai VIF $1,167 < 10$, insentif (X2) memiliki nilai *tolerance* $0,504 > 0,10$ dan nilai VIF $1,985 < 10$ dan jaminan sosial memiliki nilai *tolerance* $0,566 > 0,10$ dan nilai VIF $1,767 < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2) Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel bebas saling mempengaruhi. Berikut adalah hasil dari uji autokorelasi.

Tabel 4.11 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 ^a	.692	.670	1.432	1.814

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Gaji, Insentif

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai DW (Durbin Watson) yang dihasilkan adalah sebesar 1,814. Jika nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (du) dan ($4-du$), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.¹⁰

Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan dl dan du , dimana nilai dl merupakan nilai *durbin watson statistic lower* (batas bawah), sedangkan du merupakan nilai *durbin watson statistic upper* (batas atas). Nilai dl dan du dapat dilihat dari tabel

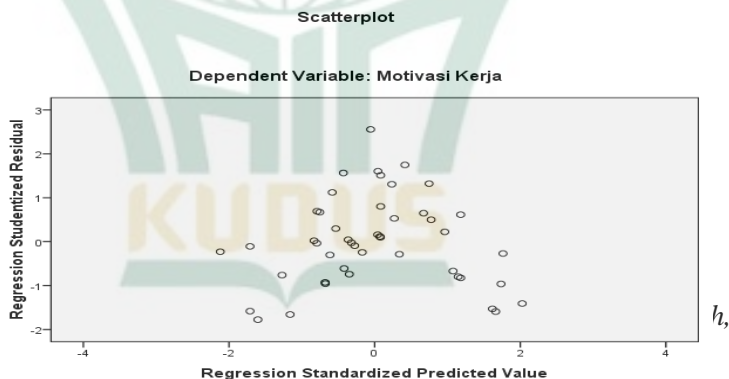
¹⁰ Masrukhin, *Statistik untuk Ekonomi Islam*, (Kudus: Media Ilmu Press, 2015) 94.

Durbin Watson dengan signifikan 5%, n (jumlah data) = 46, serta k (jumlah variabel independen) = 3 sehingga diperoleh nilai dl sebesar 1,3912, du sebesar 1,6677 dan $4 - du$ ($4 - 1,6677$) sebesar 2,332. Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi adalah $du < dw < 4 - du$ ($1,6677 < 1,814 < 2,332$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.¹¹ Pengujian uji heteroskedastisitas dapat disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.2 Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat titik-titik menyebar secara merata di atas maupun dibawah angka 0 (nol) serta tidak membentuk pola yang teratur. Berdasarkan hal

¹¹ Masrukhin, *Statistik untuk Ekonomi Islam*, 83-84.

tersebut maka tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan kontrak PT Samaco Karkasindo Utama.

4) Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* dan menggunakan grafik *Normal P-P Plot*. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak dengan melihat nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka data dapat dikatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka data dapat dikatakan berdistribusi tidak normal.¹² Sedangkan untuk menguji kenormalan data dengan menggunakan grafik *Normal P-P Plot* dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian adalah sebagai berikut:

¹² Masrukhin, *Statistik untuk Ekonomi Islam*, 96.

Tabel 4.12 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38331253
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.461
Asymp. Sig. (2-tailed)		.984

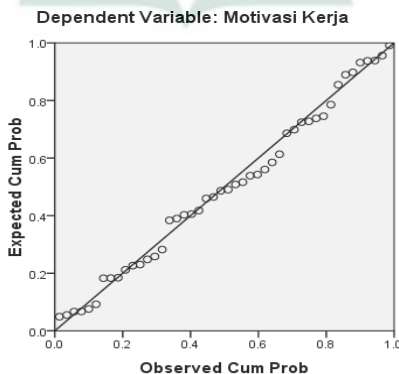
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,461 > 0,05 serta dengan signifikansi 0,984 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal atau memenuhi asumsi klasik normalitas residual.

Gambar 4.3
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar sejajar dengan garis diagonal. Berdasarkan hal tersebut maka model regresi pada penelitian ini adalah normal.

5) Analisis Regresi Berganda

Model analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja pada karyawan kontrak PT Samaco Karkasindo Utama.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.523	2.069		.253	.802
Gaji	.309	.113	.252	2.725	.009
Insentif	.302	.104	.349	2.895	.006
Jaminan Sosial	.532	.132	.460	4.040	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,309$, $X_2 = 0,302$, $X_3 = 0,532$ dan konstanta (a) sebesar 0,523 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,523 + 0,309X_1 + 0,302X_2 + 0,532X_3$$

Dimana:

Y: Variabel dependen (motivasi kerja)

X1: Variabel independen (gaji)

X2: Variabel independen (insentif)

X3: Variabel independen (jaminan sosial)

- (a) Nilai sebesar 0,523 merupakan konstanta (a) yang berarti apabila X1 (gaji), X2 (insentif) dan X3 (jaminan sosial) tidak ada atau nilainya 0, maka besarnya Y (motivasi kerja) nilainya yaitu 0,523.
- (b) Koefisien regresi 0,309 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan faktor gaji (X2) maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 0,309 tanpa dipengaruhi faktor lain.
- (c) Koefisien regresi 0,302 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan faktor insentif (X2) maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 0,302 tanpa dipengaruhi faktor lain.
- (d) Koefisien regresi 0,532 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan faktor jaminan sosial (X3) maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 0,532 tanpa dipengaruhi faktor lain.

6) Uji T

Uji statistik T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sebaliknya apabila t hitung < nilai t tabel maka H₀ diterima dan H₁ ditolak dengan tingkat signifikansi 0,05.¹³ Untuk mencari t tabel = $t(\alpha/2 ; n-k-1)$ dimana α adalah tingkat signifikansi, n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah

¹³ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, 68-69.

variabel independen sehingga diperoleh t tabel (0,05/2 ; 46-3-1) atau (0,025 ; 42) aka diketahui t tabel sebesar 2, 018. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji T (Uji Parsial) *Coefficients*^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (<i>Constant</i>)	.523	2.069		.253	.802
Gaji	.309	.113	.252	2.725	.009
Insentif	.302	.104	.349	2.895	.006
Jaminan Sosial	.532	.132	.460	4.040	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pengaruh gaji terhadap motivasi kerja

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (gaji) menunjukkan t hitung 2,725 dengan t tabel 2,018 dan *value* sebesar 0,009 yang berada dibawah 0,05 tingkat signifikan. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,725 > 2,018). Dengan demikian faktor gaji merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara gaji terhadap motivasi kerja” dengan kata lain H1 diterima .

Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (insentif) menunjukkan t hitung 2,849 dengan t tabel 2,018 dan *value* sebesar 0,006 yang berada dibawah 0,05 tingkat signifikan. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,849 > 2,018$). Dengan demikian faktor insentif merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara insentif terhadap motivasi kerja” dengan kata lain H2 diterima .

Pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (jaminan sosial) menunjukkan t hitung 4,040 dengan t tabel 2,018 dan *value* sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05 tingkat signifikan. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,040 > 2,018$). Dengan demikian faktor jaminan sosial merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara jaminan sosial terhadap motivasi kerja” dengan kata lain H3 diterima.

7) Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, digunakan uji statistik f (uji f). Apabila nilai f hitung $>$ nilai f table, maka hasilnya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.¹⁴

¹⁴ Duwi Prayitno, Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS, 67.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Uji Statistik F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	193.629	3	64.543	31.481	.000 ^a
Residual	86.110	42	2.050		
Total	279.739	45			

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Gaji, Insentif

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, nilai uji F antara variabel gaji (X1), insentif (X2), dan jaminan sosial (X3) dengan variabel motivasi kerja (Y) yaitu sebesar 31,481, dengan nilai F tabel (k;n-k atau 3;46-3 (43)) sebesar 2,82 dengan tingkat signifikan 0,05 sehingga nilai F hitung > F tabel yang berarti ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan kontrak. Sedangkan nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaji (X1), insentif (X2) dan jaminan sosial (X3) terhadap motivasi kerja (Y).

8) Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, menurut Santoso bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen digunakan Adjusted R² sebagai koefisien determinasi.¹⁵ Dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

¹⁵ Duwi Prayitno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, 66.

Tabel 4.16 Koefesien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 ^a	.692	.670		1.432	1.814

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Gaji, Insentif

b. Dependent Variable:
Motivasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,670 atau 67%, artinya variabel independen yang terdiri dari gaji insentif dan jaminan sosial memberikan sumbangan sebesar 67% terhadap motivasi kerja pada karyawan kontrak PT Samaco Karkasindo Utama. Sedangkan sisanya 33% dapat disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja

Hasil dari uji *t* yaitu untuk variabel bebas (gaji) menunjukkan *t* hitung sebesar 2,725 dan dengan *t* tabel 2,018 dan sig. sebesar 0,009 yang berada dibawah 0,05 tingkat signifikansi. Ini berarti nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel ($2,725 > 2,018$). Dengan demikian gaji merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak PT Samaco Karkasindo Utama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mohammad Bukhori yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan Pada PT KAI Persero Stasiun Kertosono” pada tahun 2018. Yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dengan adanya kesesuaian gaji yang diberikan oleh karyawan atas gaji yang diperoleh maka

akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Serta semakin tinggi tingkat gaji yang diberikan pada karyawan, yang sesuai dengan posisi karyawan maka mampu membuat karyawan lebih giat dalam bekerja hal ini dapat memotivasi para karyawan.¹⁶

Hal tersebut sesuai dengan pemikiran Mangkunegara bahwa gaji yang diberikan kepada pegawai ataupun karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja pegawai ataupun karyawan.¹⁷

Dengan demikian, jika gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin giat dalam bekerja, hal ini karena karyawan termotivasi dengan adanya kesesuaian gaji yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Hal ini tentu menjadi keuntungan bagi perusahaan, karena tujuannya tercapai dengan produktivitas dan kinerja karyawan yang baik.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja

Hasil dari uji t yaitu variabel bebas (insentif) menunjukkan t hitung sebesar 2,849 dan dengan t tabel 2,018 dan sig. sebesar 0,006 yang berada dibawah 0,05 tingkat signifikansi, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,849 > 2,018$). Dengan demikian insentif merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT samaco Karkasindo Utama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Grafitto Riyand Grahayudha, M. Al Musadieg dan M. Djuki Muqzam yang berjudul “Pengaruh Insentif Pada Motivasi Kerja Pada Karyawan PT AXA Financial Indonesia Sales Office cabang Malang”. Dalam penelitian yang dilakukan oleh

¹⁶ Mohammad Bukhori, “Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan”, *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ASIA Malang, AKADEMIKA; Vol. 16, No. 1 Februari (2018)*, 36, di akses pada tanggal 3 Februari 2019, <http://jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/download/101/58>.

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007) 84.

Grafitto variabel insentif yang terdiri dari insentif non material dan material berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian suatu insentif akan menjadi umpan balik dilakukan oleh suatu perusahaan, sehingga karyawan akan dapat memotivasi kerja yang berdampak pada prestasi kerja. Apabila pemberian insentif sesuai dengan yang diharapkan maka karyawan akan termotivasi dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan terwujud.¹⁸

Hal tersebut sesuai dengan pemikiran Yuniarsih dan Suwatno yang mengemukakan bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar termotivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.¹⁹ Serta pendapat lain yang senada dengan pemikiran Yuniarsih, yakni menurut Wibowo, insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja.²⁰

Dengan demikian jika perusahaan mampu memberikan insentif terhadap karyawan yang sesuai dengan taraf insentif perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama, maka karyawan akan termotivasi secara untuk meningkatkan gairah serta tanggung jawabnya dalam bekerja, dan diiringi pula dengan tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja

Hasil dari uji t untuk variabel bebas (jaminan sosial) menunjukkan t hitung sebesar 4,040 dan dengan t tabel

¹⁸ Grafitto Riyant Grahayudha, M.Al Musadieg dan M.Djudi Mukzam, "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT AXA Financial Indonesia Sales Official Cabang Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis Univ Brawijaya Malang*, Vol.8 No. 1 (2014), 5-6, diakses pada tanggal 6 Februari 2019, <http://administrasibisnis.studentjournal>.

¹⁹ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, 191.

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi ketiga*, 355.

2,018 dan sig. sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05 tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,040 > 2,018$). Dengan demikian jaminan sosial merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak PT Samaco Karkasindo Utama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abigail Christykawuri Indyta Budiman, Endang Siti Astuti dan Yuniadi Mayowan yang berjudul “Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang” pada tahun 2018. Menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dimana kesuksesan program jaminan sosial tenaga kerja kepada karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi karyawan untuk bekerja diperusahaan, atau dengan kata lain timbullah motivasi tersebut.²¹

Hal tersebut sesuai dengan pemikiran Yuniarsih dan Suwatno yang mengatakan bahwa jaminan sosial sangat penting untuk para karyawan karena dengan adanya jaminan sosial seorang karyawan akan terlindungi dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.²² Pemikiran tersebut diperkuat juga dengan pemikiran Soepomo, dimana Soepomo mengatakan bahwa tujuan dari pemberian jaminan sosial yaitu digunakan untuk menambah kegairahan kerja dan semangat tinggi karyawan.²³ Dengan demikian semakin besar upaya

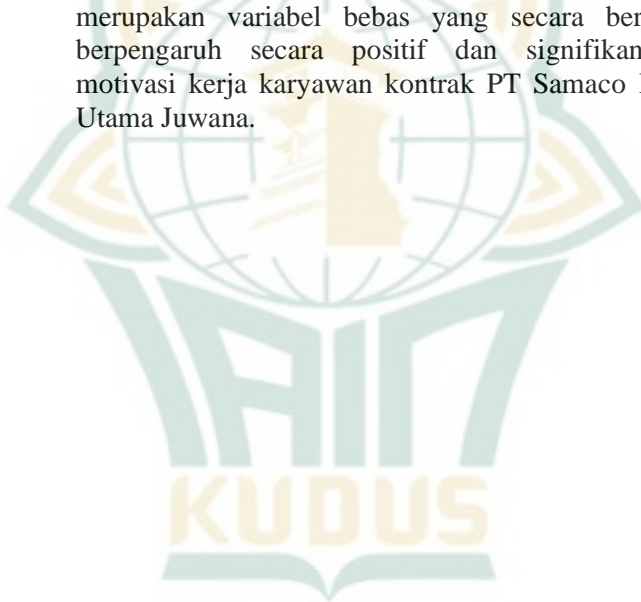
²¹ Abigail Christykawuri Indyta Budiman, Endang Siti Astuti dan Yuniadi Mayowan, “Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 58 No 1, Mei (2018), 186, di akses pada tanggal 5 Februari 2019, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view>.

²² Tjuju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 124.

²³ Abigail Christykawuri Indyta Budiman, Endang Siti Astuti dan Yuniadi Mayowan, “Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap

perusahaan dalam mengatur kesuksesan jaminan sosial terhadap karyawan, semakin baik pula motivasi kerja karyawan terhadap perusahaan.

Namun demikian dalam pengujian secara simultan variabel gaji, insentif dan jaminan sosial berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak PT Samaco Karkasindo Utama Juwana. Hal ini dapat dilihat dari uji F untuk variabel gaji, insentif dan jaminan sosial menunjukkan F hitung sebesar 31,481 dan F tabel 2,82 dan sig. 0,000 yang berada dibawah 0,05 tingkat signifikansi. Ini berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($31,481 > 2,82$). Dengan demikian gaji, insentif dan jaminan sosial merupakan variabel bebas yang secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kontrak PT Samaco Karkasindo Utama Juwana.



Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 58 No 1, Mei (2018), 186, di akses pada tanggal 5 Februari 2019, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view>.