

**EFFECT OF INCENTIVES, JOB TRAINING AND SOCIAL SECURITY
AFFECTING WORK COMMITMENTS ON LABOR PRODUCTIVITY
PT.ERLIMPEX SEMARANG**

Nita Pebriani ¹⁾, Maria Magdalena M. ²⁾, Patricia Dhiana Paramita ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang
^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

This research aims to determine the effect of incentives, job training, and social security to labor commitments and labor productivity as an intervening variable in PT.Erlimpex Semarang. The sampling technique used is questionnaires, interviews, and observations. The population in this research amounted to 345 people, with a sample of 80 employees with simple random sampling technique. Analysis of the data used to test the validity and reliability, the classic assumption test, normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test, multiple regression analysis and t test and F test analysis were used in this study is a quantitative analysis, which in analysis using SPSS version 20.0.

The results showed a positive effect on the incentive to work commitment shown by the regression coefficient value for the variable incentive (X_1) 0.563, t count (5.841 > t table 1.66462) or the significance t (0.000 < 0.05). the positive influence of social security on work commitment shown by the regression coefficient value for the variable job training (X_2) 0.398, t count (4.305 > t table 1.66462) or the significance t (0.000 < 0.05). the positive impact of vocational training on job commitment shown by the regression coefficients for the variables of social security (X_3) 0.254, t count (2.401 > tabel 1.66462) or the significance t (0.019 < 0.05). The positive influence on the productivity of the work commitment shown by the regression coefficient value of (0.553), t count (7.802 > 1.66462) or the significance t (0.000 < 0.05). There is a significant positive effect of incentives, job training, and social security to work commitments. have calculated F value of 48.725 with significant value 0.000 < 0.05. F table value of 2.72. So that the value of F count = 48.725 > F table = 2.72. And test results significant (F test) in the second regression showed that F count of 60.869 with significant value 0.000 < 0.05. F table value of 2.72. So that the value of F count = 60.869 > F table = 2.72.

Keywords: incentives, job training, social security, work commitment and work productivity

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, pelatihan kerja, dan jaminan sosial untuk komitmen tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja sebagai variabel intervening di PT.Erlimpex Semarang. Teknik sampling yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan observasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 345 orang, dengan sampel 80 karyawan dengan teknik simple random sampling. Analisis data yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda dan uji t dan analisis uji F yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yang dalam analisis menggunakan SPSS versi 20.0.

Hasil penelitian menunjukkan efek positif pada insentif untuk bekerja komitmen yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi untuk insentif variabel (X1) 0,563, t hitung (5,841 > t tabel 1,66462) atau signifikansi t (0,000 < 0,05). pengaruh positif dari jaminan sosial pada komitmen kerja yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi untuk pelatihan kerja variabel (X2) 0,398, t hitung (4,305 > t tabel 1,66462) atau signifikansi t (0,000 < 0,05). dampak positif dari pelatihan kejuruan pada komitmen kerja yang ditunjukkan oleh koefisien regresi untuk variabel jaminan sosial (X3) 0,254, t hitung (2,401 > t tabel 1,66462) atau signifikansi t (0,019 < 0,05). pengaruh positif terhadap produktivitas komitmen kerja yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dari (0,553), t hitung (7,802 > 1,66462) atau signifikansi t (0,000 < 0,05). Ada pengaruh positif yang signifikan dari insentif, pelatihan kerja, dan jaminan sosial untuk komitmen kerja. memiliki nilai F dihitung dari 48,725 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. nilai F tabel 2,72. Sehingga nilai F hitung = 48,725 > F tabel = 2,72. Dan hasil uji signifikan (uji F) di regresi kedua menunjukkan bahwa F hitung dari 60 869 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. nilai F tabel 2,72. Sehingga nilai F hitung = 60,869 > F tabel = 2,72.

Kata kunci: insentif, pelatihan kerja, jaminan sosial, komitmen kerja dan produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang kita alami saat ini telah muncul suatu keadaan dimana persaingan semakin tajam dan menyentuh seluruh bidang usaha tanpa kecuali. Dengan kondisi tersebut jelas tuntutan peningkatan kualitas kerja pegawai yang akan meningkatkan produktivitas menjadi mutlak diperlukan oleh seluruh pelaku organisasi/perusahaan. Untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan penanganan yang sungguh-sungguh dengan pendekatan yang tepat karena manusia memiliki karakter sifat yang berbeda-beda. Pihak manajemen mengharapkan para karyawannya dapat bekerja dengan semangat dan penuh komitmen kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

PT. Erlimpex adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi dan berlokasi di jl. Setiabudi no. 130. Dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil produksinya maka perusahaan berupaya semaksimal mungkin meningkatkan produktivitas kerja dari para karyawannya. Namun ternyata upaya tersebut mengalami beberapa kendala yang sangat merugikan

pihak perusahaan, karena harapan perusahaan tidak sesuai dengan kenyataan. Hasil produksi perusahaan masih di bawah target yang telah direncanakan perusahaan. Dimana kendala tersebut terkait dengan adanya penurunan produktivitas kerja dari para karyawannya, terutama karyawan bagian produksi yang berjumlah 345 orang, padahal bisa dikatakan karyawan bagian produksi inilah yang berhubungan langsung dengan proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

Kecenderungan penurunan tingkat produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para pekerjanya yang kurang disiplin, yang ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau pulang lebih awal dari jam kerja.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana PT.Erlimpex berupaya meningkatkan komitmen kerja karyawannya, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja .

TELAAH PUSTAKA

Insentif

Menurut para ahli antara lain Jiwo Wangso dan Kartanto Broto Harsono (2003:101) adalah insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel yang tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Sedangkan pengertian insentif menurut Hariandja (2005:265) insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Marwan Syah dan Mukaram(2000:146) terdapat beberapa bentuk insentif sebagai berikut :

1. *Piece work* (upah per output)
Sistem insentif yang memberikan imbalan bagi pekerja atas tiap unit yang dihasilkan.
2. *Production bonus* (bonus produksi)
Insentif yang dibagikan kepada pekerja melebihi output yang ditetapkan, dimana para pekerja biasanya menerima upah pokok.
3. *Commisions* (komisi)
Insentif ini diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual. Sistem ini biasanya diberlakukan untuk pekerjaan seperti wiraniaga, agen real estate .
4. *Maturity curve* (kurva kematangan)
Bentuk insentif ini diberikan untuk mengakomodasi para pekerja yang memiliki unjuk gigi tinggi, dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.
5. *Merit Raises* (upah kontribusi)
Kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian injuk kerja.
6. *Nomenetary Incentives* (insentif non materi)
Insentif seperti ini diberikan sebagai penghargaan atas unjuk kerja yang

berkaitan dengan pekerjaan,saran yang diberikan kepada perusahaan atau kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

7. *Eksecutives Incentives* (insentif eksekutif)

Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai ,stock option (hak untuk memberi saham perusahaan dengan harga tertentu), performance objectives.

Pelatihan Kerja

Menurut Nitisemito (2002:57) mendefinisikan pelatihan atau *training* sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2004:91),tujuan utama dari pelatihan dapat dibagi menjadi 5 antara lain :

1. Untuk meningkatkan ketrampilan para karyawan sesuai dengan adanya perubahan teknologi.
2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru agar menjadi kompeten.
3. Untuk membantu apabila terjadi masalah operasional.
4. Untuk menyiapkan pegawai dalam promosi.
5. Untuk memberi orientasi bagi pegawai untuk lebih mengenal organisasi

Keberhasilan program pelatihan suatu instansi ditentukan pada prinsipnya oleh lima komponen menurut Donaldson Les (2003) adalah :

1. Sasaran pelatihan atau pengembangan
2. Pelatih (*Trainer*)
3. Bahan-bahan latihan
4. Metode latihan (termasuk alat bantu)
5. Peserta (*Trainee*)

T. Hani Handoko (2006) mengatakan bahwa metode dalam

suatu pelatihan dibagi menjadi dua yaitu :

1. *On the job training*

Metode *on the job training* lebih banyak digunakan apabila dibandingkan dengan *off the job training*. Hal ini disebabkan karena metode *on the job training* lebih berfokus pada adanya peningkatan produktivitas secara cepat.

2. *Off the job training*

Metode *off the job training* ini lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang.

Jaminan Sosial

Adanya beberapa pengertian jaminan sosial yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Manullang (2004:68) adalah sebagai berikut :

- a. Perubahan di dalam setiap para karyawan yang disebabkan terutama oleh makin meningkatnya taraf pendidikan mereka.
- b. Permintaan dari organisasi-organisasi buruh.
- c. Permintaan dari pemerintah-pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang atau peraturan-peraturan.

2. Menurut Edwin B. Flippo (2003:103) jaminan sosial adalah semua pengeluaran yang dirancang untuk kepentingan para karyawan selain upah dasar yang biasa dan kompensasi variabel langsung yang dihubungkan dengan kesejahteraan karyawannya. Sedangkan imbalan atas jaminan sosial yang diberikan perusahaan terhadap karyawan adalah :

- Perekrutan yang lebih efektif
- Perbaikan moral dan kesetiaan
- Pengurangan pengaruh serikat-serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang potensial
- Pengurangan ancaman dan campur tangan pemerintah lebih lanjut.

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi (Gordon, 2004:83). Hal ini ditandai dengan tiga hal, antara lain:

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
2. Kesiapan serta kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi
3. Keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi)

Sedangkan menurut Steers (2005:76) komitmen karyawan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Steers (2005:80) berpendapat bahwa komitmen karyawan merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya.

Komitmen terhadap karyawan artinya lebih sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen karyawan tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan indentifikasi terhadap nilai-nilai tujuan organisasi.

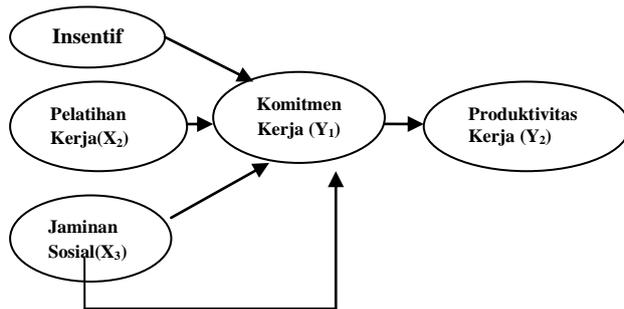
Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan

hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo 2005:281).

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1: Kerangka Pemikiran Teoritis



- H1** : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan bagian produksi PT. Erlimpex Semarang.
- H2** : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan bagian produksi PT. Erlimpex Semarang.
- H3** : Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan bagian produksi PT. Erlimpex Semarang.
- H4** : Insentif, pelatihan kerja dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan bagian produksi pada PT. Erlimpex Semarang.
- H5** : Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi karyawan PT. Erlimpex.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan adalah :

- 1). Variabel bebas, yaitu insentif (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan jaminan sosial (X_3).
- 2). Variabel intervening, yaitu komitmen organisasi (Y_1).
- 3). Variabel terikat, yaitu produktivitas kerja (Y_2).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dan populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau bendanya (Nazir, 2003 : 372). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Erlimpex Semarang yang berjumlah 345 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampelnya adalah 80 orang. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas dan multikolonieritas), uji regresi linier berganda 2 tahap dan uji *goodness of fit* (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument (Anoraga, 2008).

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

No	Variabel / indikator	r hitung	r tabel
1.	Insentif (X ₁)		
	X1.1	0.847	0.22
	X1.2	0.884	0.22
	X1.3	0.884	0.22
	X1.4	0.824	0.22
2.	Pelatihan kerja (X ₂)		
	X2.1	0.702	0.22
	X2.2	0.750	0.22
	X2.3	0.800	0.22
	X2.4	0.749	0.22
3.	Jaminan sosial (X ₃)		
	X3.1	0.486	0.22
	X3.2	0.696	0.22
	X3.3	0.728	0.22
	X3.4	0.651	0.22
4.	Komitmen kerja (Y ₁)		
	Y1.1	0.678	0.22
	Y1.2	0.771	0.22
	Y1.3	0.599	0.22
	Y1.4	0.771	0.22
5.	Produktivitas kerja (Y ₂)		
	Y2.1	0.574	0.22
	Y2.2	0.741	0.22
	Y2.3	0.481	0.22
	Y2.4	0.664	0.22
	Y2.5	0.728	0.22

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1, tampak bahwa nilai r hitung pada indikator variabel yang ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* tersebut diperoleh melebihi nilai r tabel yang diperoleh dari nilai $df = n - 2$, $80 - 2 = 78$, yaitu sebesar 0.22, sehingga dengan demikian masing-masing indikator pada masing-masing variabel tersebut dapat dilakukan kepada langkah penghitungan selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011), dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas

dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60.

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach h Alpha	Batas Reabilitas	Keterangan
Insentif (X ₁)	0.893	0.60	Reliabel
Pelatihan kerja (X ₂)	0.893	0.60	Reliabel
Jaminan sosial (X ₃)	0.841	0.60	Reliabel
Komitmen kerja (Y ₁)	0.884	0.60	Reliabel
Produktifitas kerja (Y ₂)	0.833	0.60	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2015

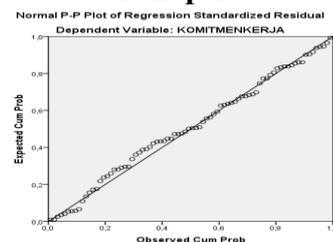
Pengujian reliabilitas untuk menguji keandalan dari suatu alat ukur untuk masing-masing variabel. Menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hasil koefisien *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel adalah reliabel.

2.Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

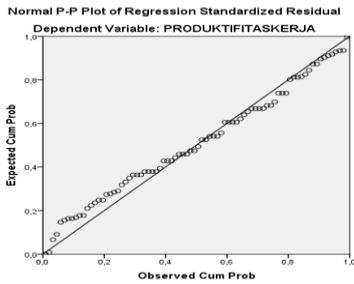
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. (Ghozali, 2001:74). Untuk mengetahui kriterianya yaitu dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Gambar 2 : Uji Normalitas Regresi Tahap 1



Sumber :Data primer yang diolah, 2015

Gambar 3: Uji Normalitas Regresi Tahap 2



Sumber :Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan gambar 2 dan 3 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik yang menyebar normal di sekitar garis diagonal. Hal ini dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Artinya bahwa sebaran data dikatakan tersebar di sekeliling garis lurus.

b.Uji Multikoloniaritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2001). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. *Default* SPSS bagi angka tolerance adalah diatas 0.10 artinya bahwa semua variabel yang akan dimasukkan dalam perhitungan model regresi harus mempunyai *tolerance* di atas 0.10. Apabila ternyata lebih rendah dari 0.10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. Sedangkan pada *Variance Inflation Factor* (VIF), pada umumnya VIF ditentukan kurang dari 10. (Ghozali, 2011).

Tabel 3 : Hasil Uji Multikolonieritas

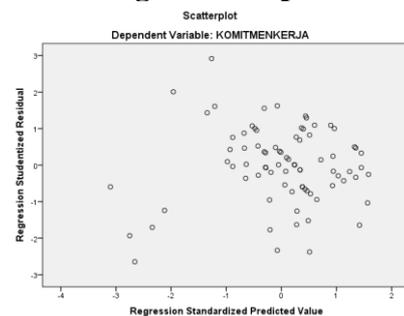
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0.597	1.674
	X2	0.594	1.683
	X3	0.931	1.074
	Y1	1.000	1.000

Berdasarkan data tabel 3 di atas menunjukkan bahwa untuk variabel insentif, pelatihan kerja, dan jaminan sosial nilai tolerancenya lebih besar dari nilai batas yang ditentukan sebesar 0.10. Sedangkan untuk nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan angka di bawah 10. Sehingga ketiga variable yaitu variabel insentif, pelatihan kerja, dan jaminan sosial tidak mempunyai persoalan multikolonieritas karena telah memenuhi persyaratan ambang toleransi dan nilai VIF.

c. Uji Heteroskedasitas

Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

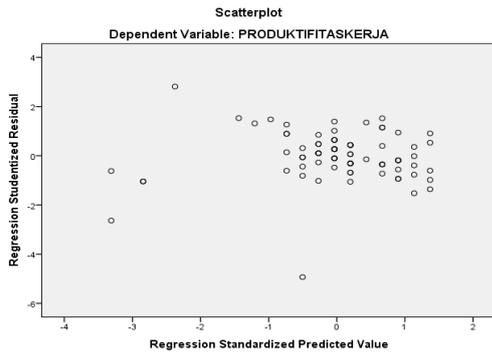
Gambar 4 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Regresi Tahap 1



Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Gambar 4 di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara insentif, pelatihan kerja, dan jaminan sosial tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Hal itu dibuktikan dengan titik-titik menyebar secara acak atau tidak teratur serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Gambar 5 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Regresi Tahap 2



Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Gambar 5 di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara komitmen kerja terhadap produktivitas kerja tidak terjadi problem heterokedastisitas. Hal itu dibuktikan dengan titik-titik menyebar secara acak atau tidak teratur serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Tabel 4 : Regresi Linear Berganda Tahap 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-4.530	2.700	
X1	.563	.096	.507
X2	.398	.092	.375
X3	.254	.106	.164

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4 di atas didapatkan model persamaan regresinya, yaitu :

$$Y_1 = -4.530 + 0.563 X_1 + 0.398 X_2 + 0.254 X_3 + e$$

Tabel 5 : Regresi Linier Berganda Tahap 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.771	1.391	
I	.553	.071	.662

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 5 di atas didapatkan model persamaan regresinya, yaitu

$$Y_2 = 8.771 + 0.553 Y_2 + e$$

4. Pengujian Goodness of Fit

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial atau individual (Uji t) maupun secara bersama-sama atau simultan (Uji F).

a. Uji Hipotesa Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah untuk melihat signifikansi dari masing – masing variabel yaitu : Insentif (X_1), pelatihan kerja (X_2), jaminan sosial (X_3) secara parsial terhadap komitmen kerja (Y_1) dengan produktivitas kerja (Y_2).

Tabel 6 : Hasil Uji t (Parsial) Regresi Tahap 1

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		-1.678	.098
1 INSENTIF	.507	5.841	.000
PELATIHANKERJA	.375	4.305	.000
JAMINANSOSIAL	.167	2.401	.019

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tabel 7 : Hasil Uji t (Parsial) Regresi Tahap 2

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		6.308	.000
Kom.Kerja	.662	7.802	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

1.Hipotesis Pertama (H₁)

Nilai t hitung insentif adalah 5.841 dan t tabel sebesar 1.66462 (*two tailed*) dengan $df = n - k = 80 - 2 = 78$, jadi nilai t hitung lebih besar daripada t tabel atau signifikansi t hitung 0.000 lebih kecil daripada $\alpha 0.05$.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT.Erlimpex dapat diterima.

2.Hipotesis Kedua (H₂)

Nilai t hitung pelatihan kerja adalah 4.305 dan t tabel sebesar 1.66462, dengan $df = n - k = 80 - 2 = 78$, jadi nilai t hitung lebih besar daripada t tabel atau signifikansi t hitung 0.000 lebih kecil daripada $\alpha 0,05$.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada PT.Erlimpex dapat diterima.

3.Hipotesis Ketiga (H₃)

Nilai t hitung jaminan sosial adalah 2.401 dan t tabel sebesar 1.66462, dengan $df = n - k = 80-2= 78$, jadi nilai t hitung lebih besar daripada t tabel atau signifikansi t hitung 0.019 lebih kecil daripada $\alpha 0.05$.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H₃) yang menyatakan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada PT.Erlimpex dapat diterima.

4. Hipotesis Kelima (H₅)

Nilai t hitung komitmen organisasi adalah 7.802 dan t tabel sebesar 1.66462, dengan $df = n- k = 80-2 = 78$, jadi nilai t hitung lebih besar daripada t tabel atau signifikansi t hitung 0.000 lebih kecil daripada $\alpha 0.05$.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kelima (H₅) yang menyatakan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT.Erlimpex dapat diterima.

b.Uji Hipotesa Secara Serentak (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen/variabel terikat (Ghozali, 2011).

Tabel 8 : Hasil Uji F Regresi Tahap 1

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	948,864	3	316,288	48,725	.000 ^a
	Residual	493,336	76	6,491		
	Total	1442,200	79			

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

1. Hipotesis Keempat (H₄),

Variabel insentif, pelatihan kerja dan jaminan sosial memiliki nilai F hitung nilai F tabel sebesar 2.72.

Sehingga nilai F hitung 48.725 > nilai F tabel 2.72 dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa insentif, pelatihan kerja dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Erlimpex dapat diterima.

Tabel 9 : Hasil Uji F Regresi Tahap 2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.163	1	441.163	60.869	.000 ^a
	Residual	565.324	78	7.248		
	Total	1006.488	79			

a. Predictors: (Constant), Y₁

b. Dependent Variable: Y₂

Sumber : hasil olahan SPSS, 2015

Variabel insentif, pelatihan kerja dan jaminan sosial memiliki nilai F hitung sebesar 60.869 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Sedangkan pada taraf signifikansi 0.05 dan *degrees of freedom* (df) penyebut sebesar 78 ($N - k = 80 - 2 = 78$) sedangkan *degrees of freedom* (df) pembilang 1 ($k - 1 = 2 - 1 = 1$) maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2.72. Sehingga nilai F hitung = > nilai F tabel = 2.72. Dengan demikian secara simultan insentif, pelatihan kerja dan jaminan sosial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Erlimpex, maka dapat disimpulkan hipotesis keempat dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:112). Dalam penelitian ini yang digunakan adalah nilai *Adjusted R Square*. Berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 10 : Koefisien Determinasi Regresi Tahap 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.644	2.54780

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tampilan output pada tabel 10 tersebut di atas menunjukkan bahwa besarnya prosentase variabel komitmen organisasi mampu dijelaskan oleh variabel insentif, pelatihan kerja, dan jaminan sosial ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0.644. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa komitmen kerja mampu dijelaskan oleh variabel insentif, pelatihan kerja, dan pelatihan kerja dengan nilai sebesar 64.4 persen, sedangkan sisanya sebesar 35.6 persen (100% - 64.4 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Gambar 11 : Koefisien Determinasi Regresi Tahap 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.431	2.69216

a. Predictors: (Constant), Y₁

b. Dependent Variable : Y₂

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tampilan output pada tabel 11 di atas menunjukkan bahwa besarnya prosentase variabel produktivitas kerja mampu dijelaskan oleh variabel komitmen kerja ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0.431. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa produktivitas kerja mampu dijelaskan oleh variabel komitmen kerja dengan nilai sebesar 43.1 persen, sedangkan sisanya sebesar 56.9 persen (100% - 43.1 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain oleh faktor tingkat pendidikan dan ketrampilan karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1.Hipotesis Pertama (H₁)

Nilai t hitung insentif 5.841 > t tabel 1.66462 (*two tailed*) dengan signifikansi t hitung 0.000 lebih kecil daripada α 0.05. Dengan demikian hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT.Erlimpex dapat diterima.

2.Hipotesis Kedua (H₂)

Nilai t hitung pelatihan kerja 4.305 > t tabel 1.66462, dengan signifikansi t hitung 0.000 lebih kecil daripada α 0,05.

Dengan demikian hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada PT.Erlimpex dapat diterima.

3.Hipotesis Ketiga (H₃)

Nilai t hitung jaminan sosial 2.401 > t tabel 1.66462, dengan signifikansi t hitung 0.019 lebih kecil daripada α 0.05. Dengan demikian hipotesis ketiga (H₃) yang menyatakan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada PT.Erlimpex dapat diterima.

4. Hipotesis Keempat (H₄)

Variabel insentif, pelatihan kerja dan jaminan sosial memiliki nilai F hitung nilai F tabel sebesar 2.72. Sehingga nilai F hitung 48.725 > nilai F tabel 2.72 dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa insentif, pelatihan kerja dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Erlimpex dapat diterima.

5. Hipotesis Kelima (H₅)

Nilai t hitung komitmen organisasi 7.802 > t tabel 1.66462, dengan signifikansi t hitung 0.000 lebih kecil daripada α 0.05. Dengan demikian hipotesis kelima (H₅) yang menyatakan komitmen kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Erlimpex dapat diterima.

Saran

1. Sebaiknya manajemen PT. Erlimpex Semarang meningkatkan insentif yang diberikan kepada karyawannya, karena variabel insentif memberikan pengaruh terbesar terhadap komitmen kerja karyawannya. Cara yang dapat dilakukan antara lain :
 - Memberikan insentif pada para karyawannya sesuai dengan masa kerja dan jabatannya.
 - Adanya kenaikan insentif apabila kondisi keuangan perusahaan memungkinkan.
2. Pelatihan kerja tetap harus diberikan oleh perusahaan secara rutin, terskedul dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan kepada karyawannya, karena variabel ini memberikan pengaruh terbesar kedua terhadap komitmen kerja karyawan.
3. Jaminan sosial hendaknya diberikan secara adil oleh perusahaan kepada semua karyawannya tanpa kecuali.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahyari , 2003. *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi* buku 1, Yogyakarta: BPF.
- Anoraga, Panji, 2008. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Regina T. Riphahn.2004. *Incentive Effect of bonus payment from an International company. University of Basel.*

Sarwono, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Setia.

Simanjuntak, 2002. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : FEUI.

Sinungan, 2002. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Askara.

Sopiah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.

Sondang P. Siagian *Filsafat Administrasi*, Jakarta : PT. Gunung Agung

Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta

Supranto, 2002. *Metode Peramalan Kuantitatif untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta : Rineka Cipta