

**PENGARUH UPAH, INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. CHUBB GENERAL INSURANCE INDONESIA DI SURABAYA**

Oleh :

FRENDI SETIAWAN

NIM. 17210659

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

frendysetiawan04@gmail.com

Skripsi Telah Disidangkan Tanggal 18 Februari 2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Upah, Insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Chubb General Insurance Indonesia. Penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif, variabel Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari pengolahan kuisioner. Jumlah populasi yang ditetapkan sebanyak 50 karyawan. Sebagai variabel indepen yaitu, Upah, insentif dan jaminan sosial, sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas karyawan. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 26 for windows dan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Analisis yang digunakan didalam penelitian ini meliputi instrument (Uji Reabilitas dan Uji Validitas), Uji Statistik (Uji f, Koefisien Determinasi, Uji Ttest) dan Uji Asumsi Klasik (Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Regresi Linear Berganda). Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial Upah, Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variable Independen berpengaruh positif Signifikan terhadap Variabel Dependen.

Kata Kunci : Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Produktivitas Karyawan

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada umumnya Sumber Daya Manusia (SDM) ialah faktor penting yang tidak bisa dipisahkan oleh suatu peraturan dari sebuah organisasi. Personalia dengan sumber daya manusia yang tinggi juga merupakan kunci untuk menentukan kemajuan sebuah organisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah sebagai kesempatan dengan memanfaatkan

suatu kumpulan untuk memonitoring sebuah pekerjaan yang berkaitan dengan penyelenggaraan dalam sebuah rencana kemajuan perusahaan. Setiap bisnis yang kuat serta bermanfaat mampu memahami betapa pentingnya kegunaan dalam lingkungan kerja yang disebut juga K3. Menjadi sangat berguna serta dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan dan menggunakan batas SDM yang dimilikinya. Sebagian

besar organisasi yang berguna ialah memiliki pekerja yang bahagia dan sehat, itu merupakan dasar dari perlakuan yang efektif.

Pembayaran dengan kewajiban memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaannya yang digaji merupakan di mana pemberi kerja membayar jumlah yang diatur pada pekerja tetap. Terlepas dari jam kerja, dengan komisi serta kondisi pembayarannya berdasarkan kinerja individu, serta dengan kompensasi berdasarkan kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang digaji juga dapat menerima tips yang dibayarkan langsung oleh klien dan tunjangan karyawan yang merupakan bentuk kompensasi diluar upah. Karena kerja dengan upah yang tinggi adalah bentuk pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya masing-masing, istilah "upah" kadang-kadang mengacu pada semua bentuk dari kompensasi karyawan.

Mangkunegara 2015:90, mengemukakan jika Insentif merupakan sesuatu wujud motivasi yang dinyatakan dalam wujud uang atas dasar kinerja yang besar serta menggambarkan rasa apresiasi dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan batuan dari organisasi industri.

Dengan terdapatnya jaminan social ini membantu staff/buruh tidak akan merasa cemas maupun mewaspadaai jika terjadi hal hal yang tidak diinginkan untuk kedepannya. Dengan memberikan tunjangan kecelakaan kerja, memberikan ijin cuti karna sakit, tunjangan hari tua serta tunjangan kematian.

Produktivitas kerja menurut Sunyoto 2015:36 "secara teknis menggambarkan perbandingan antara hasil yang dicapai serta totalitas sumber daya manusia yang

dipergunakan". Bersumber pada penjelasan, peneliti tertarik untuk mempelajari "Pengaruh Upah, Insentif Serta Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Penelitian Permasalahan PT. CHUBB General Insurance Indonesia di Surabaya)".

Rumusan Masalah Penelitian

Mengingat kondisi yang melatar belakangi masalah dimana terdapat beberapa rumusan permasalahan pengamatan di bawah ini:

1. Apa ada pengaruh Upah terhadap produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Umum CHUBB Indonesia?
2. Apa ada pengaruh Insentif terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum CHUBB Indonesia?
3. Apa ada pengaruh jaminan social terhadap terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum CHUBB Indonesia?
4. Apa ada "Pengaruh Upah, Insentif serta jaminan Social terhadap produktivitas kinerja pegawai di PT. Asuransi Umum CHUBB Indonesia"?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Anggapan Widodo 2015:219, Produktivitas merupakan gambaran yang menjadikan terjadinya hubungan antara perolehan dengan penggunaan sumber daya manusia. Produktivitas secara universal dimaksud sebagai hubungan antar pengeluaran dengan pemasukan suatu hasil yang akan di dapat oleh organisasi. dalam ihal lain perlu adanya hasil kinerja yang sangat efisien dalam melakukan pekerjaan

supaya produktivitas kerja berjalan dengan baik. Dalam sebuah korelasi ini membutuhkan penanda efisiensi kerja untuk mengukurnya, sehingga estimasi yang pasti dari produk akhir yang dicapai dapat diperoleh dengan baik. Suatu organisasi akan berusaha untuk memahami efisiensi kerja sebuah organisasi baik secara independen maupun sebagai dependen organisasi. Itulah sebabnya, sebuah organisasi dengan sungguh-sungguh menilai karakter para pekerjanya, mengingat adanya tujuan untuk memperoleh keuntungan yang harus dicapai. Semakin tinggi efisiensi kerja, semakin menonjol manfaat organisasi. Secara universal Produktivitas menggambarkan perihal yang sangat berarti bagi para skaryawan yang bekerja di dalam industri.

Upah

Pasal dari 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13th 2003 yang mempersepsikan kedalam sebuah organisasi, Upah ialah kewajiban khusus karyawan yang di peroleh berupa tunai maupun non tunai sbagai pendapatan dari organisasi yang diberikan secara langsung melalui bang maupun HRD dari atasan atau manajer kepada staf atau buruh yang dibayar untuk kebutuhan para pekerja. Ada pula indikator upah merupakan sebagai berikut:

1. Besar dan wujud upah
Besar serta wujud upah ditetapkan atas dasar seberapa banyak prestasi yang dihasilkan serta lamanya karyawan menuntaskan sesuatu perkerjaan. metode perhitungannya bisa memakai per hari, perminggu maupun per bulan.
2. Upah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

Metode ini membuktikan kalau upah haruslah jelas dengan fakta serta rinci yang dapat melenyapkan ketidak jelasan serta disebutkan besar serta wujud upah.

3. Manfaat Upah

Metode ini menunjukkan bahwa upah buruh bergantung pada tingkat kritis yang adil dari prasyarat hidup yang baik bagi buruh. Ini berarti bahwa upah yang diberikan adalah biasa jika dapat dipengaruhi untuk mengatasi masalah yang baik setiap hari setidaknya persyaratan mendasar.

4. Pemberian kenaikan upah dirasa adil

Untuk memastikan nilai keadilan, sehingga butuh dicermati dalam penetapan seseorang karyawan, adalah: Pengalaman Kerja, keahlian kerja, pembelajaran, tanggung jabatan/ peran, keadaan Pekerjaan, Keadilan Ekonomi.

Insentif

Grant serta Sygarman 2017 menerangkan jika insentif merupakan salah satu dari bermacam metode di mana orang dapat memperoleh orang lain untuk melaksanakan apa yang mereka pingin mereka jalani. Insentif dimaksud selaku wujud pembayaran yang berhubungan dengan kinerja serta gainsharing. Secara umum Insentif yaitu sesuatu yang mendukung atau mendorong para pekerja untuk melakukan sesuatu dtertentu. Ada dua jenis insentif yang mempengaruhi pengambilan keputusan manusia. Ini adalah: insentif intrinsik dan ekstrinsik. Insentif intrinsik adalah insentif yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu karena kepentingan atau keinginan mereka sendiri, tanpa tekanan dari luar atau imbalan yang dijanjikan. Namun, insentif ekstrinsik dimotivasi oleh

penghargaan seperti kenaikan gaji untuk mencapai hasil tertentu; atau menghindari hukuman seperti tindakan disipliner atau kritikan akibat tidak melakukan sesuatu.

Berikut beberapa indikator yang mempengaruhi kondisi produktivitas kerja karyawan.

a. Memberikan prestasi kerja

Mencukupi karyawan yaitu memberikan suatu kebutuhan karyawan misalnya upah. Kemudian, kita perlu membentuk praktik atau eksekusi representatif seperti yang ditunjukkan oleh apa yang dibayangkan oleh bisnis, misalnya produktivitas yang tinggi.

b. Menjamin keadilan/ekuitas jaminan

Setiap pegawai mendapati dorongan atau imbalan berupa insentif sesuai dengan kewajiban, pekerjaan, jabatan dan pelaksanaan pekerjaannya.

c. Memperoleh pegawai yang bermutu

Dengan system insentif yang layak, dengan merekrut banyak pegawai serta akan memiliki lebih banyak kebebasan serta memiliki pekerja tersaring.

Jaminan Sosial

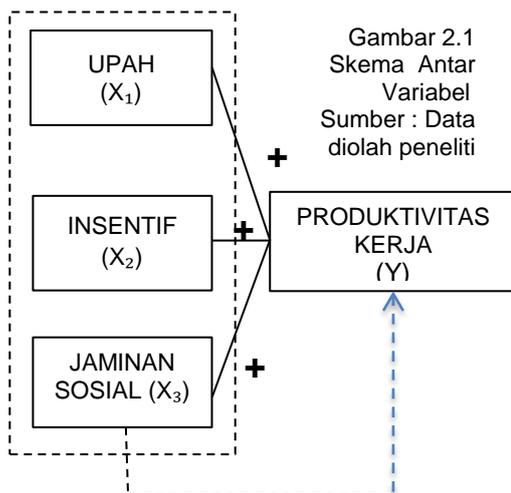
Jaminan sosial menggambarkan proteksi yang akan didapatkan industri kepada pegawai atas ketidak adanya pemasukan semacam pemberhentian kerja, pekerja sakit, hadapi musibah, tunjangan kematian serta lain sebagainya. jaminan sosial adalah hak asasi manusia yang menangani kebutuhan secara menyeluruh akan perlindungan terhadap risiko kehidupan dan kebutuhan sosial tertentu. Sistem jaminan sosial yang efektif menjamin jaminan

pendapatan dan perlindungan kesehatan, sehingga berkontribusi pada pencegahan dan pengurangan kemiskinan dan ketidaksetaraan, dan peningkatan inklusi sosial dan martabat manusia. Mereka melakukannya melalui pemberian tunjangan, dalam bentuk uang atau barang, yang dimaksudkan untuk memastikan akses ke perawatan medis dan layanan kesehatan, serta jaminan pendapatan sepanjang siklus hidup, terutama dalam hal sakit, pengangguran, kecelakaan kerja, kehamilan, tanggung jawab keluarga, cacat, kehilangan pencari nafkah keluarga, serta pada masa pensiun dan hari tua. Oleh karena itu, sistem jaminan sosial merupakan investasi penting dalam kesejahteraan pekerja dan masyarakat secara keseluruhan, dan memfasilitasi akses ke pendidikan dan pelatihan kejuruan, nutrisi serta barang dan jasa yang penting. Indikator jaminan social dalam hal ini merupakan : tanggungan kesehatan, tanggungan hari tua, kenyamanan dan keamanan di tempat kerja.

Kerangka Konseptual

Berlandaskan latar belakang serta tinjauan pustaka, menjelaskan kalau upah, insentif serta jaminan social sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Chubb General Insurance Indonesia di Surabaya. Oleh karna itu peneliti membuat gambar bagan yang sesuai dengan studi yang telah diamati dengan kata lain telah lolos untuk pengujian degan syarat dari uji hipotesis yang telah di rancang sesuai hasil uji SPSS. Demikian itu upah secara parsial upah mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dan terbukti signifikan, insentif secara parsial upah mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dan terbukti signifikan,

Jaminan social secara parsial upah mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dan terbukti signifikan. Untuk simultan upah, insentif dan Jaminan social mempunyai pengaruh dan arah signifikan.



Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan dugaan, dugaan logis, tebakan yang masuk akal, dan prediksi terdidik tentang sifat hubungan antara dua atau lebih variabel yang kita harapkan terjadi dalam penelitian kita.

Bersumber pada pengamatan di atas hingga studi ini menyatakan pengamatan dalam studi merupakan:

- H1 : Ada pengaruh upah bersama produktivitas kerja pegawai pada PT. Chubb General Insurance Indonesia di Surabaya.
- H2 : Ada pengaruh insentif bersama produktivitas kerja pegawai pada PT. Chubb General Insurance Indonesia di Surabaya.
- H3 : Ada pengaruh jaminan sosial bersama produktivitas kerja pegawai pada PT. Chubb General Insurance Indonesia di Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian diklasifikasikan berdasarkan kriteria yang berbeda. Informasi ini adalah kategori umum, sifat penelitian, tujuan penelitian, dan desain penelitian. Juga ada wawancara dan studi kasus berdasarkan metodologi penelitian. Dalam beberapa penelitian, lebih dari dua metode digabungkan sementara dalam beberapa, sangat sedikit metode yang diperhitungkan untuk penelitian ini. Di dalam studi ini pengamat memanfaatkan angket/ kuesioner selaku pengumpulan informasi. Angket atau kuesioner menggambarkan prosedur pengumpulan informasi yang dilakukan. Kuisisioner bisa diberikan kepada responden secara langsung atau internet, dalam suasana pandemic Covid- 19 ini diwajibkan periset menyederhanakan konsep penyebaran Kuisisioner dalam wujud Google Form. Dalam studi ini hendak diamati "Pengaruh Upah, Insentif, Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Chubb General Insurance Indonesia di Surabaya".

Populasi

Populasi dalam setiap pemeriksaan harus dinyatakan dengan tegas mengenai ukuran populasi dan eksplorasi yang dicakup. Alasan diadakannya suatu populasi adalah untuk menentukan besar kecilnya contoh individu yang diambil dari individu-individu dari populasi tersebut dan memutuskan legitimasi dari wilayah spekulasi tersebut. Populasi adalah universal, masyarakat tidak hanya sebagai individu, tetapi juga dapat dipakai sebuah data untuk sebuah penelitian . Sugiono 2017:115 Menggambarkan sekelompok atau sekumpulan orang atau benda yang

di amati atau diteliti untuk sebuah pengujian dalam rangka dipelajari serta di tarik suatu kesimpulan.

Sampel

Sampel merupakan sebagian atau kinerja populasi yang diamati. Penentuan besarnya ilustrasi didalam riset ini didasarkan pada komentar Arikunto 2015: 108, apabila subyek yang hendak diteliti kurang dari 100 orang hendaknya diambil seluruhnya, bila subyek yang hendak diteliti besar atau >100. org dabat diambil 10 - 15% atau 20 - 25% atau lebih. Sehubungan dengan kecukupan sampel yang telah ditentukan suatu contoh, pada tingkat fundamental, semakin besar kuantitas tes, semakin kecil kemungkinan kesalahan induksi karena kesalahan tes. Faktor inkonsistensi atau tingkat heterogenitas populasi juga mempengaruhi kemungkinan kesalahan tes, dan selanjutnya, semakin heterogen populasi, semakin besar jumlah tes yang harus diambil.

Identifikasi Variabel Bebas (X)

Sugiono 2015:39 Variabel bebas tersebut menggambarkan bahwa variabel yang dipengaruhi serta terjadi munculnya faktor leluasa yang diamati dalam studi ini terdiri dari 3 variabel bebas, adalah:

1. Upah (X_1)
Ada juga indikator upah merupakan berikut ini:
 - a. Besar serta wujud upah
 - b. Upah sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan
 - c. Utilitas upah
 - d. Pemberian peningkatan upah dirasa adil
2. Insentif (X_2)
 - a. Memberi penghargaan

- b. Menjamin adanya rasa adil
- c. Mempertahankan pegawai
- d. Mendapatkan pegawai ber mutu

3. Jaminan Sosial (X_3)

Indikator Jaminan Social ialah tunjangan kesehatan, hari tua, rasa nyaman serta aman dalam bekerja

Identifikasi Variabel Terikat (Y)

Sugiono 2015:39 Variabel terikat menggambarkan varibel yang berpengaruh atau yang terjadi akibat, karena terdapatnya variabel bebas. Dalam studi ini terdiri dari satu variabel terikat, adalah Produktivitas Kerja Karyawan(Y). Indikator dari Produktivitas kerja Bagi Blocher, et angkatan laut(AL). dalam Widodo 2015:223. Untuk mengukur produktivitas kerja, dibutuhkan sesuatu penanda, sebagai berikut: Kemauan, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Ketetapan waktu.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuantitatif
2. Observasi
3. Ujian / Tes
4. Dokumentasi resmi
5. Triangulasi

Sumber dan Pengumpulan Data

Tergantung pada rencana dan desain penelitian ini, ada beberapa cara untuk mengumpulkan data. Metode yang paling umum digunakan adalah sumber literatur yang diterbitkan, survei dengan email dan surat, wawancara dengan cara telepon, tatap muka atau kelompok fokus, observasi, dokumen dan catatan, dan eksperimen. Peneliti disini menggunakan survey dan wawancara terhadap responden

dengan cara menyebarkan kuisisioner melalui google document. Sumber Informasi di dalam studi penelitian yang ini ialah informasi untuk digunakannya ialah informasi bersifat kuantitatif yang berupa angka karena realisasikan oleh huruf-huruf dengan melibatkan angka terhadap luasnya bersama faktor yang diwakilkannya. Pusat Informasi pengamatan ini dibagi 2 kategori yakni pusat informasi primer serta pusat informasi sekunder Sugiyono, 2015.

Analisi Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan yang dapat digunakan untuk mengukur legalitasnya atau valid tidaknya sesuatu data kuesioner. Sehingga validitas bisa diukur apakah dalam permasalahan kuesioner yang telah terbuat benar-benar bisa diukur apa yang hendak kita ukur Ghozali, 2018: 51.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas tes mengacu pada sejauh mana tes mengukur tanpa kesalahan. Hal ini sangat berkaitan dengan validitas tes. Keandalan tes dapat dianggap sebagai presisi sejauh mana pengukuran terjadi tanpa kesalahan. Validitas tes dapat dianggap sebagai akurasi; sejauh mana tes mengukur konstruk yang mendasari hipotesis. Keandalan bukanlah properti konstan dari sebuah tes dan lebih baik dianggap sebagai jenis keandalan yang berbeda untuk populasi yang berbeda pada tingkat yang berbeda dari konstruk yang diukur.

3. Uji Normalitas

Ghozali (2018), Alpha(α) Merupakan batas kesalahan ideal yang dijadikan tolak ukur oleh penonton. Mengetahui, uji t serta uji F mengharapakan kalau angka yang masih ada meniru alokasi yang

wajar atau tidak dengan penyelidikan grafis dan uji faktual. Misalnya, mengarahkan penyelidikan, penonton memutuskan alfa 5% atau 0,05 dengan standar pilihan jika kepentingannya lebih dari = 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa data tersebut benar-benar sesuai.

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolonieritas

Ghozali 2018: 107 Mengklarifikasi jika uji multikolonieritas bermaksud mengamati adanya model relaps ini mempertemukan ikatan antara faktor otonom (independen). Model relaps yang baik mengharuskan ketiadaannya ikatan dengan faktor otonom.

b) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah sesuatu yang bertentangan dengan homoskedastisitas, yaitu suatu kondisi dimana terjadi ketidakseimbangan perubahan dari kesalahan untuk semua persepsi dari setiap variabel bebas dalam model regresi. Kemudian lagi, gagasan homoskedastisitas adalah suatu kondisi di mana ada fluktuasi kesalahan yang setara untuk semua persepsi dari setiap faktor bebas dalam model regresi.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda, bisa diketahui hanya dengan regresi berganda, ialah teknik statistik yang menggunakan beberapa variabel penjelas untuk memprediksi hasil dari variabel respons. Tujuan dari regresi linear berganda adalah untuk memodelkan hubungan linier antara variabel penjelas Independen dan variabel respon dependen. Pada intinya, regresi berganda merupakan perluasan dari regresi kuadrat

terkecil biasa karena melibatkan lebih dari satu variabel penjelas.

Ghozali 2018: 96 menarangkan jika tidak cuma mengukur kekuatan ikatan 2 maupun lebih variabel, analisis regresi pula menunjukkan arah jalinan bersama variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaannya ialah sebagai selaku berikut:

$$Y = + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

6. Uji Simultan (Uji F)

Secara umum, F-statistik adalah rasio dua kuantitas yang diharapkan memperkirakan sama di bawah hipotesis nol, yang menghasilkan F-statistik sekitar F-statistik menggabungkan kedua ukuran variabilitas yang dibahas di atas. Mari kita lihat bagaimana langkah-langkah ini dapat bekerja sama untuk menghasilkan nilai-F rendah dan tinggi. Perhatikan grafik di bawah ini dan bandingkan lebar rata-rata sebaran kelompok dengan lebar sebaran dalam setiap kelompok. Standar pengujian spekulasi dalam pemanfaatan ukuran uji F adalah titik di mana nilai penting 0,05, maka teori elektif diakui, yang menjelaskan bahwa masing-masing dari mereka otonom pada saat yang sama dan pada dasarnya mempengaruhi variabel terikat Ghozali, 2018:97. Sebab (Santoso, 2017: 120), alasan dinamis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai kemungkinan $> 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, menjelaskan seluruh faktor bebas atau otonom sulit

untuk mempengaruhi variabel terikat atau variabel lingkungan.

- b. Jika kemungkinan probabilitas di bawah 0,05, sampai H_0 dihilangkan atau H_a diakui, ini bisa jadi menjelaskan kalau seluruh faktor otonom atau leluasa mempengaruhi variabel bergantung atau lingkungan.

7. Uji Parsial (Uji t)

Jika taraf kritis uji-t yang digunakan adalah 5%, maka pada akhirnya jika kemungkinan $H_a > 0,05$ dinyatakan tidak relevant, serta jika kemungkinan $H_a < 0,05$ dinyatakan besar (Ghozali, 2018).

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 yang menyiratkan bahwa faktor bebas berbagi hampir semua informasi yang diharapkan untuk meramalkan bermacam-macam variabel terikat Ghozali, 2018:97. Persamaan yang digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien

determinasi

X_1, X_2, X_3 = Nilai variable

independent

Y

= Variabel dependen Sugiyon

o, 2015:286

IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4.10
Uji Validitas

No	Indikator	R hitung	R tabel	Sig.	Ket.
1	X1.1	0.507	0.279	0.000	Valid
2	X1.2	0.526	0.279	0.000	Valid
3	X1.3	0.607	0.279	0.000	Valid
4	X1.4	0.482	0.279	0.000	Valid
5	X1.5	0.422	0.279	0.002	Valid
6	X1.6	0.540	0.279	0.000	Valid
7	X1.7	0.535	0.279	0.000	Valid
8	X1.8	0.366	0.279	0.009	Valid
9	X1.9	0.465	0.279	0.001	Valid
10	X2.1	0.537	0.279	0.000	Valid
11	X2.2	0.658	0.279	0.000	Valid
12	X2.3	0.682	0.279	0.000	Valid
13	X2.4	0.697	0.279	0.000	Valid
14	X2.5	0.671	0.279	0.000	Valid
15	X2.6	0.489	0.279	0.000	Valid
16	X3.1	0.495	0.279	0.000	Valid
17	X3.2	0.532	0.279	0.000	Valid
18	X3.3	0.625	0.279	0.000	Valid
19	X3.4	0.647	0.279	0.000	Valid
20	X3.5	0.539	0.279	0.000	Valid
21	Y1.1	0.622	0.279	0.000	Valid
22	Y1.2	0.625	0.279	0.000	Valid
23	Y1.3	0.538	0.279	0.000	Valid
24	Y1.4	0.678	0.279	0.000	Valid
25	Y1.5	0.728	0.279	0.000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021 – SPSS v.26

Bersumber tabel 4.10 diatas dapat menyatakan jika hasil perhitungan r hitung seluruhnya lebih besar dari r tabel yaitu $df=(n-2)$ ialah: $50-2=48$, serta $\alpha=5\%$ sebesar 0,279 serta nilai signifika $<0,05$. Tentang ini berarti kalau segala statment pada jamos valid.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas yang tak tergoyahkan dalam ujian tersebut dicoba untuk melihat angka Alpha Cronbanch'. Sebuah variabel seharusnya Reliabel jika memiliki nilai Cronbanch Alpha di atas 0,70 Ghozali, 2016: 48.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Upah (X1)	0.706	0.70	Reliabel
Insentif (X2)	0.747	0.70	Reliabel
Jaminan I (X3)	0.710	0.70	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.748	0.70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah,2021 – SPSS v.26

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diperjelas bahwa faktor kerja sama pengeluaran, tanggung jawab otoritatif, inovasi informasi dan pelaksanaan administrasi memiliki nilai Cronbach alpha di atas 0,70 sehingga cenderung disimpulkan bahwa semua faktor pemeriksaan dianggap Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas jika data (titik) menyebar jauh dari sudut ke sudut dan tidak mengikuti arah garis miring, jika tingkat kemungkinan secara fundamental di bawah 0,05, ini berarti bahwa H_0 dihilangkan, yang berarti bahwa data tidak seperti yang diharapkan beredar begitupun sebaliknya.

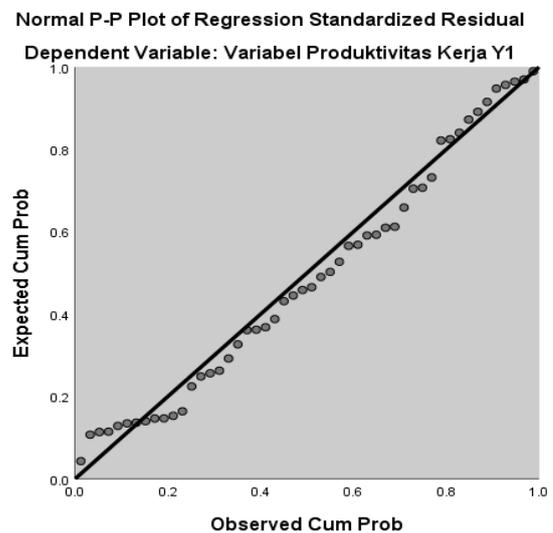
Tabel.12
Uji Normalitas

Variabel	K-S	Sig.	Kesimpulan
<i>Unstandarized Residual</i>	0.084	0.200	Distribusi Normal

Sumber : Data primer diolah, 2021 – SPSS v.26

Bersumber pada table 4. 12 kalau nilai signifikansi uji normalitas variable upah, insentif dan jaminan sisal memakai uji normalitas kolmogrov- smirnov sebesar $0,200 > 0,05$ hingga bisa diketahui kalau informasi memiliki distribusi wajar. Dengan menggunakan Grafik P-Plott dinyatakan kalau sesudah menerapkan pengolahan informasi memakai SPSS 26 hingga diketahui hasil sbb:

Gambar 4.3
Grafik P-Plot Dependent – Produktivitas Kerja



Sumber : Informasi diolah, 2021 SPS26

Dilihat dari Gambar di atas, sangat terlihat bahwa informasi sebar di area garing serta menyelidiki bantalan garing, hingga cenderung dianggap karna model kekambuhan terenuhi kecurigaan kewajaran.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilihat dari nilai resistansi dan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai ukuran hubungan antar faktor independent. Metode yang di gunakan mengetahui terdapatnya indikasi multikolonieritas merupakan Apabila uji dicoba dukungan SPSS, hingga tidak terdapatnya multikolinieritas bisa dikenal apabila nilai $VIF \leq 10$ serta nilai Tolerance $\geq 0,1$.

Tabel.13
Uji Multi Kolinieritas
Coefficients^a

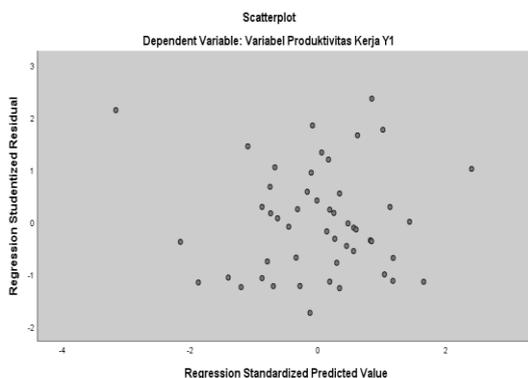
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Kesimpulan
1	(Constant)			
	Upah (X1)	0.988	1.012	Bebas Multikolinieritas
	Insentif (X2)	0.810	1.234	
	Jaminan Sosial (X3)	0.806	1.240	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021 – SPSS v.26

Bersumber pada tabel diatas bisa dikenal kalau nilai VIF seluruh variabel memiliki nilai $VIF < 10$ serta nilai Tolerance/ Toleransi $\geq 0,1$, berarti jikalau ujian anggapan sederhana didalam studi telah bebas dari multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4
Grafik Scatterplot
Produktivitas Kerja (Y)



Sumber : Data primer diolah, 2021 – SPSS v.26

Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan bila belum ada pola semacam titik-titik yang terdapat menunjang pola yang beraturan hingga mengindikasikan sudah terjalin heteroskedastisitas menggunakan Grafik Scatterplot.

Rgresi Linear Berganda

Kondisi regrestion yang diperoleh akan diuji koefisien kekambuhan masing variabel pemeriksaan nyata melalui uji F dan uji t yang akan diperjelas dalam survei berikut

Tabel 4.15 – 4.18
Rekapitulasi Hasil Perhitungan

Subjek	Variabel Terikat	Variabel Bebas			
		Y	X ₁	X ₂	X ₃
Constant	a	10.726	-	-	-
Koef. Regresi	b ₁₋₃	-	0,219	0,389	0,353
Uji t	t _{hit}	-	2.449	3.867	2.167
Uji F	F _{hit}	-	13.023		
R ²		0,459			

Sumber : Data primer diolah, 2021 SPSS

$$Y = 10,726 - 0,219 X_1 + 0,398 X_2 + 0,353 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat, yaitu Produktivitas Kerja Karyawan
X₁ = Variabel bebas, yaitu Upah,
X₂ = Variabel bebas, yaitu Insentif
X₂ = Variabel bebas, yaitu Jaminan Social

e = Nilai residu/ kemungkinan kesalahan

Uji Statistik Parsial (t test)

Pengujian ini digunakan untuk sebagian mengukur dampak Upah

(X), Insentif (X) dan Jaminan Sosial (X) yang mempengaruhi sangat pesat terhadap Produktivitas (Y). Uji pecahan dengan menampilkan uji-t, yakni: H_0 diakui apakah $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_a diakui apakah $t_{hitung} > t_{tabel} = 5\%$. Penyebaran kualitas t_{tabel} hingga nilai t_{tabel} sebesar 2,014. Akibat pengujian teori setengah jalan menyertakan uji-t memperoleh t_{hitung} tergantung pada coefficients harga dengan adanya ditemukan pada gambar di atas memperlihatkan kalau:

- Uji Pengaruh Variabel Upah (X_1) Terhadap Produktivitas (Y) Pada PT. Chubb General Insurance Indonesia. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar variabel Upah (X_1) berpengaruh positif (+) besar terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Chubb General Insurance Indonesia.
- Uji Pengaruh Variabel Insentif (X_2) Terhadap Produktivitas (Y) Pada PT. Chubb General Insurance Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar variabel Insentif (X_3) berpengaruh positif (+) besar terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Chubb General Insurance Indonesia.
- Uji pengaruh variabel Jaminan Sosial (X_3) terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Chubb General Insurance Indonesia. Sehingga secara tidak langsung dapat disimpulkan bahwa variabel Jaminan Sosial (X_3) berpengaruh positif (+) kritis terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Chubb General Insurance Indonesia.

Uji Statistik Simultan (F test)

Santoso, 2017: 120, Menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan merupakan

sebagai berikut: Pengaruh faktor otonom dengan leluasa terhadap faktor yang khusus hanya dapat diperlihatkan melalui uji F, ada juga pengaturan dari uji F, yaitu:

- H_0 diakui apakah $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_a diakui apakah $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berlandaskan Rekapitulasi Hasil Perhitungan menunjukkan efek dari F_{hitung} sebesar 13,023 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepastian = 0,05 dengan $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$ dan $df_2 = n-k = 50-3 = 47$ adalah 2,801. F_{hitung} (13,023) $>$ F_{tabel} (2,801), maka pada saat itu hal ini menunjukkan bahwa semua faktor bebas yang digunakan dalam penelitian ini sekaligus berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Chubb General Insurance Indonesia.

Koefisien Determinasi (R^2)

Rekapitulasi hasil perhitungan persentase pengaruh faktor bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R^2) adalah sebesar 0,459. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y) di PT. Chubb General Insurance Indonesia dipengaruhi oleh variabel bebas Upah (X_1), Insentif (X_2) dan Jaminan Sosial (X_3) sebesar 45,9% sedangkan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Mengingat konsekuensi dari uji t, dapat dilihat bahwa faktor upah, insentif dan pembantu pensiun federal pada dasarnya mempengaruhi produktifitas kinerja pegawai.

1. Pengaruh gaji kepada efisiensi kerja representatif pada PT. Chubb General Insurance Indonesia.

Hasil studi ini memperlihatkan kalau adanya dampak atau pengaruhnya upah terhadap efektivitas kerja delegasi di PT. Chubb General Insurance Indonesia. Hal ini didukung oleh konsekuensi uji t yang disengaja untuk komponen asli dengan nilai 2,449 dengan nilai signifikansi 0,018 yang lebih mudah dari 0,05 ($0,018 < 0,05$), dan nilai koefisien bernilai positif 0,227. sangat besar antara faktor remunerasi pada bantuan agen, secara umum Ha dirasakan. Sejalan dengan itu, sangat baik dapat diuraikan dengan baik bahwa jika upah yang ditawarkan masih layak, produktivitas kerja para delegasi akan tetap tinggi.

2. Pengaruh insentif/ dorongan efisiensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Chubb General Insurance Indonesia.

Hal ini ditegaskan oleh konsekuensi terukur dari uji-t untuk faktor riil dengan nilai t-tally 3,876 dengan nilai besar 0,000 di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien relaps bernilai positif. sebesar 0, 466. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dorongan sebagian mempunyai pengaruh yang kritis antara variabel motivasi terhadap efisiensi pekerja, dengan demikian Ha diakui, selanjutnya dapat diartikan bahwa jika daya motivasi kerja yang diberikan tetap dapat diterima.

3. Pengaruh Jaminan Sosial terhadap produktivitas kerja pada PT. Chubb General Insurance Indonesia.

Hal ini ditegaskan oleh hasil kuantitatif uji t untuk faktor valid dengan nilai t-check sebesar 2,805

dengan nilai dasar 0,035 di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien backslide positif sebesar 0,262. Uji pengaruh variabel Jaminan Sosial (X_3) terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Chubb General Insurance Indonesia. Dari hasil estimasi, secara tidak langsung teori tersebut dipersepsikan dengan alasan bahwa angka thitung $>$ ttabel dimana $2,167 > 2,014$ serta angka kepentingan yang diperoleh adalah 0,035 yang lebih kecil dari nilai $= 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar faktor Jaminan Social (X_3) mempengaruhi significant adanya Produktifitas Karyawan (Y) pada PT. Chubb General Insurance Indonesia.

4. Pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Chubb General Insurance Indonesia.

Dari pengujian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara unsur kompensasi, dorongan utama dan anuitas pemerintah terhadap keuntungan delegasi kerja di PT. Chubb General Insurance Indonesia. Nilai signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga pengujian ini berguna untuk menguji hipotesis dengan uji F yang melaporkan bahwa terdapat pengaruh yang besar antara upah, motivasi dan tunjangan yang dijunjung pemerintah terhadap keuntungan buruh di PT. Chubb General Insurance Indonesia. Dapat dipahami bahwa koefisien koneksi (R) adalah 0,678 atau mendekati nilai yang ditentukan

V. Penutup Simpulan

Bersumber pada hasil analisis studi serta ulasan mengenai pengaruhnya upah, insentif serta jaminan social terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Chubb

General Insurance Indonesia, hingga bisa diperoleh ringkasan dibawah ini:

1. Upah mempengaruhi signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Chubb General Insurance Indonesia di Surabaya.
2. Insentif mempengaruhi signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Chubb General Insurance Indonesia di Surabaya.
3. Jaminan sosial mempengaruhi signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Chubb General Insurance Indonesia di Surabaya.
4. Upah, Insentif dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Chubb General Insurance Indonesia di Surabaya.

Saran

Bersumber pada studi yang telah dicoba hingga penulis mengemukakan sebagian anjuran sebagai berikut:

1. Pemberian upah hendaknya senantiasa dicermati, untuk pegawai upah bisa memotivasi pegawai dengan melakukan pekerjaan supaya menciptakan efektivitas kerja yang tinggi kepada PT. Chubb General Insurance Indonesia.
2. Dengan terdapatnya insentif yang ialah yang mendominasi pengaruh PT. Chubb General Insurance Indonesia dianjurkan untuk mencermati serta tingkatkan pegawai yang menampilkan prestasi kerja pada industri bisa menjadikan gambaran teladan kedepannya untuk pegawai yang lain kalau pembagian insentif tepat dan baik dari pimpinan bisa jadi produktivitas meningkat.
3. Diberikannya jaminan social pula butuh memperoleh atensi, untuk

pegawai memperoleh rasa nyaman serta dalam bekerja itu berarti sebab pekerjaan mereka yang mempunyai efek besar terjalin musibah kerja, bila perihal ini tersebut dipenuhi hingga secara langsung hendak menghasikan.peningkatan produktivitas kerja yang sangat berpengaruh.kepada pegawai PT. Chubb General Insurance Indonesia di Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Prastyo, Eko. 2019. "Pengaruh Upah,Insentif, dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada CV. Multi Bangun Sentosa Sidoarjo)". Jurnal Ilmu Manajemen : Universitas Negeri Surabaa kampus ketintang Surabaya 60231 e-mail :jim@unesa.ac.id link : <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/index> (Diakses tanggal 23 Novemver 2020)".
- Novia Indriati, Faizah. 2016. "Pengaruh Insentif dan Beban Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Industri genteng Di Desa Papringan Kec. Kaliwungu Kab. Kudus. (Skripsi Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus)".
- Firdauz, Rahardian. 2015. "Pengaruh Upah, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT Panca Mitra Multi Perdana). (Jurnal Ilmiah Ekonomi, Universitas Brawijaya)".
- Turangan,Osvaldo W, Christoffel Kojo dan Christoffel Mintardjo. 2017. "Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap

- Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. (Jurnal, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado)".
- Nurfiat, Nashahta Ardhiyati & Surya, Dewi Rustariyuni (2015), "Pengaruh Upah dan Teknologi terhadap produktifitas tenaga kerja pada Industri Mebel di kota Denpasar Vol.XIV No.1 : 34,48 - ISSN : 1907-3275".
- Khafidhoh, Siti. 2015. "Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. Rea Kaltim Plantations di Samarinda ". eJournal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman (FISIP UNMUL), Vol. 3 No. 3, tahun 2015".
- Chrisnasari, Jessica. 2016. "Pengaruh Upah, Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja PT. Kimia Farma, Tbk". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 41 No.1. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Universitas Brawijaya Malang". - jessiechachrisnasari@gmail.com www.chubb.com (diakses 25 Desember 2020 dan 02 Januari 2021)