

PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. JUMBO PRIMA RAYA DI SAMARINDA

Marten Apuy
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional Samarinda
Jl. W. R. Soepratman No. 10, Samarinda 75121
martenapuy@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and analyze impact between the wage and social security variables on the work performance variable. The research method used is a quantitative method.

The result of the multiple linear regression equation is $Y = 2.779 + 0.414X_1 + 0.968X_2 + e$. The results of the calculation of the value of the correlation coefficient (R) = 0.886 means that it shows that there is a relationship between the wage and social security variables on the work performance variable, and it can be stated that there is a strong and significant relationship.

The value of the coefficient of determination = 0.784 or 78.40% is influenced by wages (X_1) and social security (X_2) and the remaining 0.216 or 21.60% is influenced by other variables that cannot be explained in this study. The results of the calculation show that the t-count value of the wage variable is 2.725 while the social security variable is 7.238. So in determining the comparison of the t-count value with the t-table value, it must take into account the significant level of 95% or alpha (α 5%), then the t-table value is = 2,04841. Because the value of tcount > from ttable (2.725 > 2.04841) for the wage variable while the social security variable t-count value is 7.238. Because the value of tcount > from ttable (7.238 > 2.04841), the proposed hypothesis can be accepted. Likewise, the results of the calculation of F arithmetic > F table (490.038 > 3.15) and the significance level is less than 0.05 (0.000 < 0.05) then this indicates that the proposed hypothesis is accepted.

Keywords: Wages, Social Security and Work Performance

PENDAHULUAN

Di era sekarang keberadaan sumber daya manusia yang kompeten memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya sumber daya manusia atau karyawan yang kompeten dan profesional, suatu perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal.

Dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual. Demikian pula pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan.

Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi bekerja lebih produktif dan profesional perlu dukungan adanya rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan

ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui upah. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

Hal lain yang tak kalah pentingnya selain upah adalah jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya.

Pemerintah mengundangkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 yang mengatur tentang Jaminan Sosial Nasional. Pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, menderita sakit mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan ini mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi berupa upah dan jaminan sosial yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Demikian juga halnya dengan CV. Jumbo Prima Raya di Samarinda yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor minuman keras di beberapa daerah di Kalimantan Timur diantaranya : Samarinda, Balikpapan, Bontang, Tenggarong, Melak dan Muara Wahau. Menyadari benar pentingnya memiliki karyawan berprestasi yang memiliki kemampuan dan keunggulan untuk bersaing di era globalisasi. Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka harus diimbangi oleh adanya upah dan jaminan sosial yang diberikan oleh Perusahaan. Berdasarkan pengamatan lapangan masih adanya karyawan yang belum mencapai prestasi kerja sesuai dengan kategori standar perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan penelitian yang diajukan: pertama, apakah upah berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Jumbo Prima Raya di Samarinda?. Kedua, Apakah Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Jumbo Prima Raya di Samarinda?. Ketiga, apakah Upah dan Jaminan Sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Jumbo Prima Raya di Samarinda?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah “orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi”.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (2013:40) adalah: “penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Husein Umar (2012:23) adalah: Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian

yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Filippo seperti yang dikutip Hasibuan (2012:11) sebagai berikut: *Personnel management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objectives are accomplished.* Artinya: Manajemen personalia ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat.

Upah

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut G. Reynold di dalam bukunya Iman Soepomo (2012:135) pengertian upah adalah sebagai berikut: Bagi Pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja/buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu.

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional. Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan yang telah dan dilakukan, berfungsi sebagai kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Jaminan Sosial

Menurut Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah: "suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak."

Menurut Iman Soepomo (2012:136) yang merumuskan bahwa jaminan sosial adalah :Pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.

Pengertian lain dikemukakan oleh Agusmindah (2010:11) bahwa jaminan sosial adalah: bentuk perlindungan bagi pekerja yang berkaitan dengan penghasilan berupa materi, guna memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk dalam hal terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan yang menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja, ini diistilahkan juga sebagai perlindungan ekonomis.

Prestasi Kerja

Menurut Yuli (2010:89) "Prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

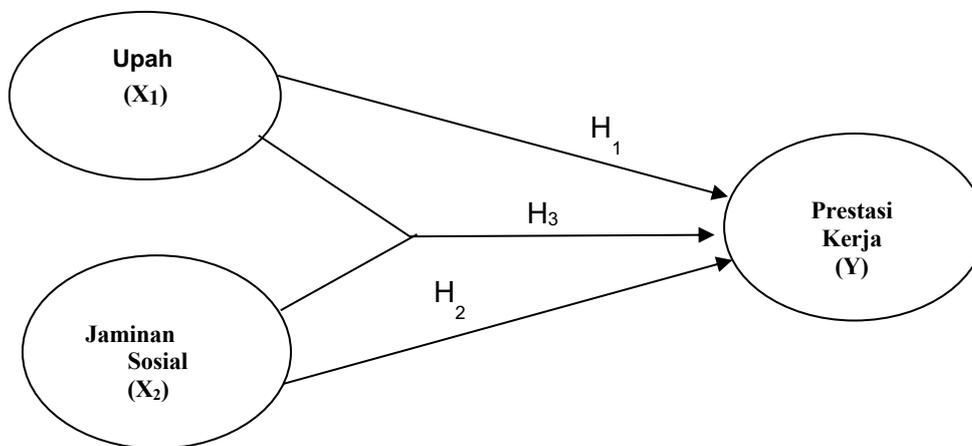
melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hal yang sama dinyatakan oleh Mangkunegara (2012:121) menyatakan bahwa: Prestasi kerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2012 : 87) mengatakan bahwa: Dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan penelitian di muka maka model kerangka pemikiran penelitian dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan beberapa metode sebagai berikut : Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) dan Penelitian Keperpustakaan (*Library Research*). Adapun rincian data yang diperlukan dalam menunjang proses pelaksanaan penulisan penelitian ini adalah: gambaran umum, Visi dan Misi CV. Jumbo Prima Raya di Samarinda, Struktur Organisasi, data hasil kuesioner dan Data lain yang berhubungan dengan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua nasabah CV. Jumbo Prima Raya Samarinda, selama peneliti magang 3 (tiga) bulan, yaitu dari bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2019. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini 30 karyawan CV. Jumbo Prima Raya di Samarinda, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian yang akan peneliti gunakan, tujuannya agar instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang tepat dan konsisten. Sedangkan Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui atau menguji kelayakan dari model regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini. Yang meliputi : uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, analisis yang digunakan sehubungan dengan pembahasan adalah analisis linier regresi berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

a = Bilangan konstanta

b_1 = Koefisien regresi upah

b_2 = Koefisien regresi jaminan sosial

X_1 = Upah

X_2 = Jaminan Sosial

e = Kesalahan Pengganggu

Adapun Koefisien korelasi untuk melihat tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas upah (X_1) dan jaminan sosial (X_2) dengan variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y), sedangkan koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Pengujian secara parsial adalah untuk mengetahui apakah secara parsial setiap variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata baik b_1 maupun b_2 . Pembuktian ini dilakukan dengan menamati t (t hitung) pada nilai $\alpha = 5\%$ Apabila nilai t lebih besar atau sama dengan 1 tabel maka H_0 diolak dan H_a diterima. Pengujian serentak digunakan untuk menguji apakah secara serentak setiap variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Pembuktian ini dilakukan dengan mengamati F_{hitung} pada nilai $\alpha = 5\%$ Apabila :

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik reponden digunakan untuk mengetahui keberagaman dari 30 responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

a. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-Laki | 19 | 63,33% |
| Perempuan | 11 | 36,67% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 1 tersebut maka dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang (63,33%), dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (36,67%). Dapat

disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 63,33%.

b. Pendidikan Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------|-----------|----------------|
| SMA | 16 | 53,33% |
| Diploma | 8 | 26,67% |
| S1 | 6 | 20% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 2 tersebut maka dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 16 orang (53,33%), karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 8 orang (26,67%), dan karyawan berpendidikan S1 sebanyak 6 orang (20%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berpendidikan SMA dengan persentase sebesar 53,33%.

c. Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan lama Bekerja

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| 1-3 Thn | 6 | 20% |
| 4-6 Thn | 12 | 40% |
| 6-9 Thn | 9 | 30% |
| Diatas 10 thn | 3 | 10% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel tersebut maka dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan dengan lama bekerja 4-6 tahun sebanyak 12 orang (40%), dan karyawan lama bekerja diatas 10 tahun sebanyak 3 orang (10%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang lama bekerja 4-6 tahun dengan persentase sebesar 40%.

Uji Instrumen

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen upah (X_1) dan jaminan sosial (X_2) terhadap variabel dependen prestasi kerja (Y) dengan alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Validitas Upah (X_1)

| No | Pernyataan | <i>Corrected item -Total Correlation</i> | r_{tabel} | Ket |
|----|--|--|--------------------|-------|
| 1 | Karyawan terima upah sudah sesuai dengan peraturan perusahaan | 0,506 | 0.361 | Valid |
| 2 | Pemberian insentif kepada karyawan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan. | 0,886 | 0.361 | Valid |
| 3 | Kenaikan upah karyawan secara berkala sudah sesuai dengan peraturan perusahaan | 0,886 | 0,361 | Valid |

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 bahwa nilai dari $r_{\text{tabel}} = df(N-2)$ sampel $N = (30-2) = 28$, sebesar 0,361. Sehingga berdasarkan pada hasil dari uji validitas dapat diketahui bahwa 3 (tiga) butir pernyataan memiliki nilai *corrected item-total correlation* antara 0,506 - 0,886 atau dengan variabel upah dinyatakan *valid* karena *corrected item-total correlation* r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,361, sehingga semua instrumen penelitian upah dapat dikatakan *valid*.

Tabel 5
Uji Validitas Jaminan Sosial (X_2)

| No | Pernyataan | <i>Corrected item -Total Correlation</i> | r_{tabel} | Ket |
|----|---|--|--------------------|-------|
| 1 | Adanya jaminan kesehatan bagi karyawan yang diberikan oleh perusahaan | 0,855 | 0.361 | Valid |
| 2 | Tersedianya sirkulasi udara yang sesuai dengan standar ruangan kerja | 0,730 | 0.361 | Valid |
| 3 | Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan | 0,845 | 0,361 | Valid |

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 5 bahwa nilai dari $r_{\text{tabel}} = df(N-2)$ sampel $N = (30-2) = 28$ sebesar 0,361 Sehingga berdasarkan pada hasil dari uji validitas dapat diketahui bahwa 3 (tiga) butir pernyataan memiliki nilai *corrected item-total correlation* antara 0,730 - 0,855 atau dengan variabel jaminan sosial dinyatakan *valid* karena *corrected item-total correlation*

r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,361, sehingga semua instrumen penelitian jaminan sosial dapat dikatakan *valid*.

Tabel 6
Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

| No | Pernyataan | Corrected item -Total Correlation | r_{tabel} | Ket |
|----|---|-----------------------------------|-------------|-------|
| 1 | Kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar di perusahaan | 0,664 | 0.361 | Valid |
| 2 | Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, cermat dan jarang membuat kesalahan sesuai standar waktu di perusahaan | 0,796 | 0.361 | Valid |
| 3 | Karyawan melakukan pekerjaan tanpa perintah atasan | 0,848 | 0,361 | Valid |
| 4 | Karyawan selama menjalankan pekerjaan berusaha serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas | 0,866 | 0,361 | Valid |
| 5 | Karyawan bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan dan saling membantu, bersemangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin | 0,674 | 0,361 | Valid |

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 bahwa nilai dari $r_{tabel} = df(N-2)$ sampel $N = (30-2) = 28$ sebesar 0,361. Sehingga berdasarkan pada hasil dari uji validitas dapat diketahui bahwa 5 (lima) butir pernyataan memiliki nilai *corrected item-total correlation* antara 0,344 - 0,866 atau dengan variabel prestasi kerja dinyatakan *valid* karena *corrected item-total correlation* r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,361, sehingga semua instrumen penelitian prestasi kerja dapat dikatakan *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dengan rumus *Alpha Cornbach* menggunakan SPSS versi 24 pengujian ini dilakukan untuk menguji ketepatan atau keakurasian suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian. Instrumen penelitian yang bersangkutan dikatakan reliabel jika nilai $r_{alpha} \geq 0,6$. Hasil analisis uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 7 yaitu sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Reliabilitas

Sumber: data primer diolah, 2021

| Variabel | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Standar | Keterangan |
|--------------------------|------------------|--------------------------|-----------------|
| Upah (X_1) | 0.617 | 0.60 | <i>Reliable</i> |
| Jaminan Sosial (X_2) | 0.739 | 0.60 | <i>Reliable</i> |
| Prestasi Kerja (Y) | 0,646 | 0,60 | <i>Reliable</i> |

Berdasarkan tabel 7 dapat diambil kesimpulan bahwa dari uji reliabilitas yang dihasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel upah (X_1), jaminan sosial (X_2) dan variabel prestasi kerja (Y) dinyatakan *reliable* karena nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih dari 0,60 sehingga item - item instrumen penelitian termasuk dalam kategori *reliable* atau handal dan variabel tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data pada penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan program *SPSS* versi 24. Hasil analisis uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu $0,193 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

Selain menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov juga digunakan analisis grafik. Grafik yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan normal probability plot. Berdasarkan analisis program *SPSS* versi 24 diperoleh hasil bahwa data menyebar disekitar garis diagonal maka distribusi dikatakan normal, berarti analisis regresi layak digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya kemiripan antara variabel independen dalam satu model regresi. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 .

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 8 menunjukkan bahwa variabel upah (X_1) memiliki nilai *tolerance* yaitu 0,793 dan nilai *VIF* sebesar 1,262. Sama halnya pada variabel jaminan sosial (X_2) memiliki nilai *tolerance* yaitu 0,793 dan nilai *VIF* sebesar 1,262. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel upah dan jaminan sosial keduanya memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , sehingga model regresi pada penelitian tidak terjadi atau bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik pada pengujian ini adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan metode grafik *scatterplot* dengan menggunakan program *SPSS* versi 24.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh upah (X_1) dan jaminan sosial (X_2) sebagai variabel independen terhadap prestasi (Y) sebagai variabel dependen. Hasil analisis dilakukan dengan menggunakan *SPSS* versi 24 dan dapat dilihat pada sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2,779 | 1,919 | | 1,448 | 0,159 | | |
| | Upah | 0,414 | 0,152 | 0,274 | 2,725 | 0,011 | 0,793 | 1,262 |
| | Jaminan Sosial | 0,968 | 0,134 | 0,727 | 7,238 | 0,000 | 0,793 | 1,262 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : hasil perhitungan SPSS Versi 24, 2021

Berdasarkan pada hasil analisis regresi maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,779 + 0,414X_1 + 0,968X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) pada persamaan diatas sebesar 2,779 yang artinya jika nilai upah (X_1) dan jaminan sosial (X_2) adalah $X = 0$, maka besar nilai prestasi kerja adalah 2,779 (sama dengan nilai konstanta).
2. Nilai koefisien regresi pada variabel upah sebesar 0,414 yang artinya jika variabel upah meningkat, maka prestasi kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika variabel upah menurun, maka prestasi kerja pun akan menurun.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel jaminan sosial sebesar 0,968 yang artinya jika variabel jaminan sosial meningkat, maka prestasi kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika variabel jaminan sosial menurun, maka prestasi kerja pun akan menurun.

Analisis korelasi berganda merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersamaan. Perhitungan analisis korelasi berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,886 ^a | 0,784 | 0,768 | 1,466 |
| a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Upah | | | | |

Sumber: hasil perhitungan SPSS Versi 24, 2021

Berdasarkan tabel 9 tersebut nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,886. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara upah dan jaminan sosial sebagai variabel independen dengan prestasi kerja sebagai variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hasil koefisien determinasi diperoleh dengan program SPSS versi 24 pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Analisis Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,886 ^a | 0,784 | 0,768 | 1,466 |
| a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Upah | | | | |

Sumber: hasil perhitungan SPSS Versi 24, 2021

Berdasarkan perhitungan regresi maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2/R Square) yaitu sebesar 0,784 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 78,40%. ini berarti bahwa 0,784 berada pada kriteria kuat (0,60-0,799). Hal tersebut menyatakan bahwa upah dan jaminan sosial memberikan sumbangan/kontribusi korelasi sebesar 78,40% sedangkan sisanya 21,60% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa adanya pengaruh secara parsial upah (X_1) dan jaminan sosial (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) dengan melihat nilai $t_{tabel} = t(k; \alpha/2; n-k)$, $t_{tabel} = t(0,025; 30-2)$ $t_{tabel} = (0,025; 28) = 2,04841$. Uji t yang dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji t (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,779 | 1,919 | | 1,448 | 0,159 |
| | Upah | 0,414 | 0,152 | 0,274 | 2,725 | 0,011 |
| | Jaminan Sosial | 0,968 | 0,134 | 0,727 | 7,238 | 0,000 |
| | | | | | | |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : hasil perhitungan SPSS Versi 24, 2021

Berdasarkan hasil pengujian dijelaskan sebagai berikut:

Variabel upah (X_1) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jumbo Prima Raya Samarinda. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,725 > 2,04841$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Variabel Jaminan Sosial (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jumbo Prima Raya Samarinda. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,238 > 2,04841$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 210,810 | 2 | 105,405 | 49,076 | 0,000 ^b |
| | Residual | 57,990 | 27 | 2,148 | | |
| | Total | 268,800 | 29 | | | |

| |
|---|
| a. Dependent Variable: Prestasi Kerja |
| b. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Upah |

Sumber: hasil perhitungan SPSS Versi 24, 2021

Pada tabel 12 diperoleh pengaruh variabel upah (X_1) dan jaminan sosial (X_2) terhadap variabel terikat yakni prestasi kerja (Y) secara simultan, memiliki perolehan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan nilai $F_{hitung} 49,076 > F_{tabel} 3,35$. Jadi dapat diperoleh simpulan bahwa upah (X_1) dan jaminan sosial (X_2) dengan simultan terhadap prestasi kerja (Y), yang berarti dalam hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a di terima.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh variabel upah (X_1) dan variabel jaminan sosial (X_2) secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jumbo Prima Raya Samarinda, maka hasil pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Upah Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa Upah berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dengan hasil analisis uji t variabel upah yang diperoleh sebesar 2,725 dan t tabel sebesar 2,04841 (pada $df = 27$) dengan tingkat signifikansi 0,000, oleh karena t hitung $>$ t tabel ($2,725 > 2,04841$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$) dengan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,414, maka hipotesis yang mengatakan “upah berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jumbo Prima Raya di Samarinda” dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah terhadap prestasi kerja sehingga apabila upah baik dipandangan karyawan, maka terdapat dorongan yang positif dalam diri karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.

2. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dengan hasil analisis uji t variabel jaminan sosial yang diperoleh sebesar 7,238 dan t tabel sebesar 2,04841 (pada $df = 27$) dengan tingkat signifikansi 0,000, oleh karena t hitung $>$ t tabel ($7,238 > 2,04841$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,968, maka hipotesis yang mengatakan “jaminan sosial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jumbo Prima Raya di Samarinda” dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara jaminan sosial terhadap prestasi kerja sehingga apabila jaminan sosial yang baik diberikan kepada karyawan, maka hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

3. Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan jaminan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dengan hasil analisis uji F diperoleh sebesar 49,076 dan F tabel sebesar 3,35 dengan tingkat signifikansi 0,000, oleh karena F hitung $>$ F tabel ($49,076 > 3,35$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis yang mengatakan “upah dan jaminan sosial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja” dapat diterima.

Hasil uji koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,886 artinya ada hubungan yang kuat antara variabel upah dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja. Sedangkan Koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh nilai R^2 sebesar 0,784 (78,40%)

yang artinya bahwa upah dan jaminan sosial memberikan pengaruh yang kuat pada prestasi kerja, sedangkan sisanya 21,60% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut diatas, maka penulis membuat sejumlah simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dikatakan bahwa variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada CV. Jumbo Prima Raya Samarinda.
2. Berdasarkan hasil analisis dikatakan bahwa variabel jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada CV. Jumbo Prima Raya Samarinda.
3. Berdasarkan hasil analisis dikatakan bahwa variabel upah dan jaminan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada CV. Jumbo Prima Raya Samarinda.
4. Dari hasil analisis maka diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 2,779 + 0,414X_1 + 0,968X_2 + e$ yang artinya apabila terjadi perubahan upah dan jaminan sosial satu tingkat maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan Pada CV. Jumbo Prima Raya di Samarinda.
5. Berdasarkan penelitian di lapangan rata-rata tingkat upah karyawan sudah memenuhi ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang penulis ajukan maka disarankan sebagai berikut :

1. Diharapkan agar Perusahaan tetap mempertahankan upah dan jaminan sosial yang sudah dilaksanakan sehingga prestasi kerja karyawan yang diharapkan Pada CV. Jumbo Prima Raya di Samarinda dapat tercapai.
2. Untuk menempatkan karyawan pada tempat atau posisi yang diharapkan, karyawan harus melalui peningkatan kemampuan dan pengalaman pada bidang yang dimilikinya. Sehingga kinerja karyawan tercapai seperti yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Upah dan jaminan sosial yang sudah dilaksanakan CV, Jumbo Prima Raya Samarinda tetap dipertahankan kalau perlu ditingkatkan lagi sehingga karyawan lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga prestasi kerja lebih meningkat lagi.
4. CV. Jumbo Prima Raya di Samarinda perlu juga mempertimbangkan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga apa yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

REFERENSI

Abdul Choliq. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.

Abdurrahman Fatoni. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Agusmindah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

A Muwafik Saleh . 2010. *Manajemen Pelayanan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

- Andrew E. Sikula. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Arikunto, S. 2010 *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftakhul Jannah, Gary. 2012 *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Boedijoewono, N. 2012 *Pengantar Statistik: Ekonomi Perusahaan, Jilid Kesatu, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Brantas. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Handoko TH. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2013, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2012, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Sun.
- Imam Soepomo. 2012, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartasapoetra. 2010. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Sinar Grafika, Indonesia.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Alfabeta.
- Manullang, M. 2012, *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesebelas*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis dan Jackson. 2011. *Human Resourcsce Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad. 2010. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nasution, Mulia. 2011. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Djambatan.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.