

PENGARUH JAMINAN SOSIAL DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ade Tiara Yulinda¹ Vista Marsella²
^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Prodi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

adetiara@umb.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Ada beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya Jaminan Sosial (X_1) dan Insentif (X_2). Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Matahari Departemen Store Tbk Bengkulu yang berjumlah 120 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Probabilitas Sampling. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya dengan menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linear berganda, koefisien determinan, dan juga uji hipotesis. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Jaminan Sosial dan Insentif berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Tbk Bengkulu.

Kata Kunci : Jaminan Sosial, Insentif dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine what factors can affect the low performance of employees either partially or simultaneously. There are several factors that will be discussed in this study, including Social Security (X_1) and Incentives (X_2). The object of this research is all employees of PT. Matahari Department Store Tbk Bengkulu, amounting to 120 people. The sampling method in this research is Probability Sampling. In this study, the authors used data collection methods by means of observation, interviews, and questionnaires. There are several data analysis techniques used in this study, including by using instrument test, classical assumption test, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, determinant coefficient, and hypothesis testing. From the results of the tests that have been carried out, it can be concluded that the variables of Social Security and Incentives have partially or simultaneously affected the performance of the employees of PT. Matahari Department Store Tbk Bengkulu.

Keywords: Social Security, Incentives and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun memiliki peralatan modern tanpa adanya karyawan yang profesional dan kompetitif. Bagi perusahaan, karyawan merupakan aset, sehingga bertanggung jawab untuk menjaga karyawan agar merasa aman dan betah bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Sedangkan bagi karyawan, perusahaan merupakan tempat memperoleh penghasilan, sehingga berkewajiban untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan senantiasa meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuannya. Malayu S.P. Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu (Robbins, 2006, Onsardi, 2019).

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang, teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada para karyawan. Pemberian insentif terhadap karyawan bertujuan untuk memberikan dorongan agar karyawan bekerja lebih maksimal.

Insentif adalah salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan. Salah (2016) menjelaskan bahwa, penghargaan merupakan komponen kritis untuk penentuan keberhasilan strategis di semua jenis organisasi. Karyawan yang sangat dihargai, cenderung akan merasa puas dan akan menjadi karyawan dengan kinerja yang baik. Mereka juga cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi dan hal tersebut akan meningkatkan keunggulan kompetitif. Insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi

kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi (Asmawi, 2017; Onsardi, 2018). Sirait Justine (2006) menjelaskan indikator berikut:

- 1) *Financial Incentive*, insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).
- 2) *Non Financial Incentive*, insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan, dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.
- 3) *Social Incentive* keadaan dan sikap rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Selain insentif, hal lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya jaminan sosial. Menurut Naning (2011) menyatakan bahwa jaminan sosial adalah jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapat bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya. Sedangkan jaminan sosial Kertonegoro (2004) mengatakan bahwa jaminan sosial merupakan konsepsi kesejahteraan yang melindungi resiko baik sosial maupun ekonomi masyarakat dan membantu, jadi apabila karyawan sejatelah dan terlindungi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Setiadi (2009) menjelaskan indikator dari jaminan sosial yaitu :

- 1) Tunjangan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
- 2) Tunjangan hari tua. Tunjangan hari tua merupakan resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya upah, karena pada usia tua pada umumnya kemampuan bekerja sudah berkurang sehingga karyawan diberhentikan dari kerjanya.
- 3) Tunjangan kematian. Tunjangan kematian adalah suatu tunjangan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan semangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan.
- 4) Tunjangan pemeliharaan kesehatan. Perlindungan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 5) Rasa aman dan nyaman

Jaminan sosial merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

PT. Matahari Departemen Store Tbk Bengkulu berdiri sejak tahun 2010 dan menjadi perusahaan ritel terbesar di Kota Bengkulu. Jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut berjumlah 170 orang. Karena merupakan perusahaan ritel dan pusat perbelanjaan terbesar yang dikunjungi masyarakat Bengkulu, tentu saja kualitas kerja harus tetap dijaga demi memberikan kepuasan kepada konsumen. Untuk itu perusahaan harus menjaga karyawannya agar merasa tenang dan aman bekerja di PT. Matahari Departemen Store Tbk Bengkulu.

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan bahwa permasalahan PT. Matahari Departemen Store Tbk Bengkulu kinerja karyawannya menurun ini terjadi karena kualitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan, dimana karyawan tidak mampu mencapai target sales yang diberikan perusahaan. Terlihat dari tabel 1 data pencapaian target penjualan karyawan periode September 2019 – Oktober 2020:

Tabel 1
Pencapaian Target Penjualan Karyawan
Periode September 2019 – Oktober 2020

Bulan	Persentase pencapaian target penjualan	Standar pencapaian	Penjelasan
September 2019	119.38%	100%	Melebihi Standar
Oktober 2019	121.54%	100%	Melebihi Standar
November 2019	119.30%	100%	Melebihi Standar
Desember 2019	118.22%	100%	Melebihi Standar
Januari 2020	120.25%	100%	Melebihi Standar
Februari 2020	118.47%	100%	Melebihi Standar
Maret 2020	116.16%	100%	Melebihi Standar
April 2020	113.92%	100%	Melebihi Standar
Mei 2020	91.26%	100%	Kurang dari Standar
Juni 2020	90.60%	100%	Kurang dari Standar
Juli 2020	87.38%	100%	Kurang dari Standar
Agustus 2020	75.37%	100%	Kurang dari Standar
September 2020	72.45%	100%	Kurang dari Standar
Oktober 2020	70.22%	100%	Kurang dari Standar

Sumber: Administrasi PT. Matahari Departemen Store Tbk Bengkulu Periode September 2019 – Oktober 2020.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Tbk Bengkulu pada setahun belakangan tidak stabil. Hal ini bisa dilihat dari tabel di atas bahwa target penjualan mengalami penurunan secara terus-menerus mulai dari bulan Mei 2020 sampai dengan bulan Oktober 2020. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan harapan perusahaan diantaranya pencapaian target penjualan yang mengalami kenaikan dan penurunan sehingga tidak selalu tercapai setiap periodenya sesuai dengan target yang telah ditentukan yaitu 100%.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departemen Store Tbk Bengkulu”.

METODE PENELITIAN

Populasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Matahari Departemen Store Tbk yang berjumlah 170 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan.

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.942	2.702		2.940	.004
Jaminan_Sosial	.343	.124	.213	2.780	.006
Insentif	.664	.100	.507	6.632	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari perhitungan hasil di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 7.942 + 0.343 (X_1) + 0.664 (X_2)$. Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 7.942 mempunyai arti bahwa apabila variabel Jaminan Sosial (X_1), dan Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan tetap yaitu 7.942.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.343 mempunyai makna jika nilai variabel Jaminan Sosial (X_1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.343 dengan asumsi variabel Insentif (X_2) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0.664 mempunyai makna jika nilai variabel Insentif (X_2) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.664 dengan asumsi variabel Jaminan Sosial (X_1) dianggap tetap.

Koefisien Determinasi R^2

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.593 ^a	.351	.340	3.24042	2.030

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R Square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.351. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Jaminan Sosial (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.351 dan 35,1%, Sedangkan sisanya sebesar 0.649 atau 64,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} ($n-k-1$) = $120 - 2 - 1 = 117$ (1.98045) setiap variabel sebagai berikut :

1. Dari output di atas dapat dilihat bahwa variabel Jaminan Sosial (X_1) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.780 > 1.98045$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,006 < 0,050$), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel Jaminan Sosial (X_1) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Insentif (X_2) yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.632 > 1.98045$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Insentif (X_2) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	665.829	2	332.915	31.705	3,077	.000 ^a
Residual	1228.537	117	10.500			
Total	1894.367	119				

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 31.705 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.077 yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($31.705 > 3.077$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel (Jaminan Sosial dan Insentif) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap 120 orang responden pada karyawan PT. Matahari Department Store, TBK Bengkulu, yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh masing - masing variabel bebas (Jaminan Sosial dan Insentif) maupun pengaruhnya secara simultan atau bersama - sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Dilihat dari jenis kelamin responden dapat diketahui bahwa karyawan pada PT Matahari Department Store, TBK Bengkulu didominasi oleh responden perempuan. Dengan jumlah 76 orang atau 63,34 %, sedangkan responden laki-laki sebanyak 44 orang atau 36,66 %. Hal ini dikarenakan, karyawan perempuan dirasa lebih bisa diandalkan guna menawarkan produk - produk fashion yang di jual pada PT. Matahari Department Store, TBK Bengkulu.

Dilihat dari usia para responden dapat diketahui bahwa usia responden yang didominasi oleh karyawan dengan usia 17 – 25 tahun yang berjumlah 70 orang dengan persentase 58,33%. Lalu responden dengan usia 26 - 30 tahun dengan jumlah 35 orang atau sebesar 29,17 %, sedangkan responden yang berusia >30 tahun berjumlah 15 orang atau 12,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Matahari Department Store, TBK Bengkulu, lebih mengutamakan anak-anak muda yang masih fresh dan punya semangat yang tinggi untuk bekerja.

Dilihat dari tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 54 orang atau 45 %. Lalu responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 40 orang atau 33,33%. Responden dengan pendidikan Sarjana sebanyak 24 orang atau 20 %. Lalu responden dengan pendidikan Magister sebanyak 2 orang atau 1,67 %. Hal ini dikarenakan memang pada PT. Departement Store Bengkulu, lebih banyak tenaga penjual yang berlatar belakang pendidikan SMA.

Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengolahan data di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.780 > 1.98045) dan (sig $\alpha = 0,006 < 0,050$), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel Jaminan Sosial (X_1) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Bengkulu.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Vandy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat, dan Sri Suryoko (2012) yang menyatakan bahwa jaminan sosial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Putri Dwi Yuliana (2018) yang menyatakan bahwa Jaminan sosial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas (Y).

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengolahan data di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6.632 > 1.98045) dan (sig $\alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Insentif (X_2) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Bengkulu.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Jessica Martha Kusuma (2013) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sejenis pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu dari Mayangsari (2013) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian sejalan juga pernah dilakukan oleh Rahmanda (2013) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 31.705 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.077 yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (31.705 > 3.077) dan (sig $\alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel (Jaminan Sosial dan

Insentif) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Bengkulu.

Hasil ini didukung oleh penelitian Meksander Situmorang (2016) yang menyatakan bahwa Jaminan Sosial Dan Insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Koko Sumatmojo (2012) yang menyatakan bahwa jaminan sosial dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian sejalan juga pernah dilakukan oleh Sindu Mulyanto (2006) yang menyatakan bahwa Jaminan Sosial (X_1) dan Insentif (X_2) secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Jaminan Sosial (X_1) dan Insentif (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Department Store, TBK Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jaminan Sosial (X_1) secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Department Store, TBK Bengkulu.
2. Insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Department Store, TBK Bengkulu.
3. Jaminan Sosial (X_1) dan Insentif (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Department Store, TBK Bengkulu.
4. Diketahui nilai koefisien determinasi R Square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.351. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Jaminan Sosial (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.351 dan 35,1 % Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Matahari Department Store, TBK Bengkulu. Sedangkan sisanya sebesar 0.649 atau 64,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Betaria & Pratiwi Dini & Hariyani. (2015). "*Pengaruh Gaji, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi*". Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis, Vol. 2 No. 1 Februari 2015. Indonesia, Pangkal Pinang.
- Amri Nasution, H. Syaiful. (2018). "Pengaruh Insentif, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ilmiah Skylandsea 'ISSN' Vol. 2 No. 2 Juli 2018. Sumatera Utara.
- Andisi Christyanti & Uhing Yantje. (2018). "*Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara*". Jurnal EMBA, Vol. 6 No. 4 September 2018. Indonesia, Manado.
- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2).

- Arifianto, A. (2004). *Reformasi Sistem Jaminan Sosial di Indonesia: Sebuah Analisis Atas Rancangan Undang-Undang Jaminan Sosial Nasional (RUU Jamsosnas)*. Lembaga Penelitian SMERU, 37-49.
- Arifin, Johar dan Fauzi, A. (2015). *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Chrisnasari, A.L, Musadieg, dan Mayowan. (2016). “Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 41 No. 1 Desember
- Dwi Yuliana, Putri & Efendi Silalahi, Edward. (2018). “Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial (BPJS) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating pada PT. Taman Impian Jaya Ancol”. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, Vol. 6 No. 1 Januari 2018. Indonesia, Jakarta.
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Ekowati, S., Fintahariasari, M., Yulinda, A. T., & Sonitra, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Sdn Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 10-19.
- Farida, Nuraini. (2015). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang Dimoderasi Motivasi pada PT. Aksara Jaya”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 121-122.
- Fauziah, H. (2012), “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung”. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 2, Nomor 1, 54-66.
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Juliyanti, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Khafidoh, Siti. (2015), “Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor pada PT REA KALTIM PLANTATIONS di Samarinda”. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. 3 (3): 587-599.
- Kusuma, Jessica Martha. (2013), “Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sidomuncul Semarang”. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Volume 7 Nomor 6.
- Lubis, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.

- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martcahyo, Vendy Aries, Wahyu Hidayat dan Sri Suryoko. (2012). “*Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang*”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 8, Nomor 1.
- Masilan, O., Sunuharyo, B.S. & Utami, H.N. (2015). “*Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)*”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2 (2), 1-7.
- Pambudi, R. (2017). “*Pengaruh Kompensasi, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bank Mandiri Syariah Surakarta*”. *Jurnal Ums*. Vol 3 No.2. <http://eprints.ums.ac.id>. Diakses 20 Maret 2018.
- Prasetyo, Eko. (2019). “*Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi pada CV. Multi Bangun Sentosa)*”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7 No. 4.
- Putra, F.P. (2015). “*Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan Restoran Yoshinoya Cabang Galaxy Mall Surabaya*”. *Jurnal uwp*. (<http://library.uwp.ac.id>). (Diakses 20 maret 2018).
- Sari, L. A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Science.
- Setiadi. (2009). Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semarang Makmur Semarang. Tesis Magister Kenotariatan Undip.
- Sinambel, L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, Vellina. (2012). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas tenaga Kerja di Kota Semarang. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Wasisto, Edhi. (2014). *Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta*. ADVANCE Edisi Februari 2014.