

**PENGARUH INSENTIF KERJA DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI
PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR
MINUM TIRTA JENEBERANG
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**INDRIANI DWI CAHYONO
105721124020**

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**JUDUL PENELITIAN:
PENGARUH INSENTIF KERJA DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA
PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA
JENEBERANG KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

Indriani Dwi Cahyono

NIM: 105721124020

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

“Dan satu lagi, Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah : 286)

“Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Tetap berjuang ya!”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunia-Nya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua saya, Bapak Agus Cahyono dan Ibu Fatima terima kasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasihat serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini serta kakak, adik dan teman-teman yang memberi support dalam menyelesaikan skripsi ini.

Tak lupa pula saya persembahkan untuk diri sendiri atas usaha yang telah diupayakan untuk menyelesaikan skripsi ini.

PESAN DAN KESAN

“Proses dari awal memulai pendidikan hingga berada di titik ini tidaklah mudah, banyak sekali ujian yang harus dilalui. Namun semangat serta dukungan adalah kunci untuk tetap bertahan, karena hal terbaik yang bisa kita lakukan adalah menyelesaikan apa yang telah kita mulai.”



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.
Nama Mahasiswa : **NADIA**
No. Stambuk/ NIM : 105721124420
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 Juni 2024 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

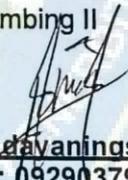
Makassar, 1 Juli 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Andi Mappatempo, S.E., M.M
NIDN : 0921037201


Sri Andayaningsih, S.E., M.M
NIDN : 0929037901

Mengetahui

Ketua Program Studi


Dekan
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507


Nasrullah, SE., MM.
NBM: 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Nadia, Nim: 105721124420 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0009/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 25 Dzulhijjah 1445 H / 1 Juli 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Dzulhijjah 1445 H
1 Juli 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekertaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M (.....)
2. Sri Andayaningsih, S.E., M.M (.....)
3. Dr. M. Alfian Rendra Anggoro KR,
S.E., M.M (.....)
4. Drs. H. A. Muhiddin Daweng, M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 50



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Nadia**
No. Stambuk / Nim : 105721124420
Program studi : **Manajemen**
Judul Skripsi : Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi ini saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

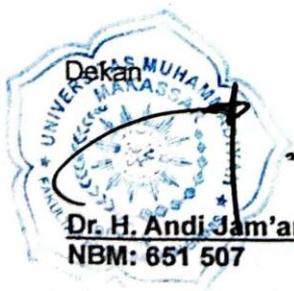
Makassar, 25 Dzulhijjah 1445 H
1 Juli 2024 M

Yang Membuat Pernyataan,



Nadia
NIM: 105721124420

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi
Nasrullah, SE., MM.
NBM: 1151132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : **Nadia**
NIM : **105721124420**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Jenis Karya : **Skripsi**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Niaga Madani Kota Makassar.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 1 Juli 2024



at Pernyataan,

Nadia

NIM: 105721124420

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Insentif Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minun Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis **Bapak Agus Cahyono** dan **Ibu Fatima** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus hingga akhir studi ini. Dan atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR. S.E., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Dr. Muhammad Nur Abdi, SE., MM, selaku Penasehat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyusun rencana studi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

9. Pimpinan dan Staf Pegawai PDAM Kabupaten Gowa telah membantu memberikan fasilitas dalam penelitian kepada penulis.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020, terkhusus Manajemen 20(G) atas dukungan dan kerja samanya yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
11. Terima kasih kepada kakakku Mohammad Rachman Cahyono, S.E dan adik- adikku Novi Aprilia Cahyono dan Muhammad Riodaifullah Cahyono atas segala dukungan yang diberikan kepada penulis baik secara moril maupun materil, terima kasih juga selalu memberikan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir dalam bangku perkuliahan ini. Untuk kalian *love you moree*.
12. Terima kasih kepada teman-teman kubetu atas segala supportnya, sebagai tempat bercerita, tempat bertukar pikiran serta selalu memberikan semangat.
13. Terima kasih kepada teman-teman kost kuning yang selalu kebersamai dalam penyelesaian skripsi ini, serta banyak membantu penulis dalam mengerjakan skripsi dan tak pernah henti saling menyemangati.
14. Terima kasih kepada teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberi semangat dan dukungannya serta waktu luangnya dalam membantu pengerjaan tugas akhir ini.
15. Dan yang terakhir, kepada diri sendiri. Indriani Dwi Cahyono, Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima

kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun, apapun kurang dan lebihmu mari merayakan sendiri.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 11 April 2024

Penulis

ABSTRAK

INDRIANI DWI CAHYONO 2024. *Pengaruh Insentif Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh:

M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR dan Andi Risfan Rizaldi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik slovin dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian koesioner yang berisi skala likert 1-5 poin. Alat analisis yang digunakan yaitu *Statistical Package For The Sosial Sciences* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja yang ditunjukkan oleh hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,354 > 0,227$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Jaminan sosial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja yang ditunjukkan oleh hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,908 > 0,227$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan insentif kerja dan jaminan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Insentif Kerja, Jaminan Sosial, Peningkatan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

INDRIANI DWI CAHYONO 2024. *The Effect of Work Incentives and Social Security on Improving Employee Performance at the Tirta Jeneberang Public Drinking Water Company, Gowa Regency.* Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR and Andi Risfan Rizaldi

This research aims to analyze the effect of incentives and social security on improving employee performance at PDAM Tirta Jeneberang, Gowa Regency. The type of research used is quantitative with a descriptive approach. The sampling method used the Slovin technique with a sample size of 75 respondents. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires containing a 1-5 point Likert scale. The analytical tool used is *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS). The research results show that work incentives (X1) have a positive and significant effect on improving performance as shown by the t-test results, namely t count > t table of 3.354 > 0.227 and a significance value of 0.001 < 0.05. Social security (X2) has a positive and significant effect on improving performance as shown by the results of the t-test, namely t count > t table of 3.908 > 0.227 and the significance value is 0.000 < 0.05 so it can be concluded that work incentives and social security partially have a significant effect on improving employee performance.

Keywords: Work Incentives, Social Security, Employee Performance Improvement

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Teori.....	7
B. Penelitian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Pikir.....	32
D. Hipotesis.....	33

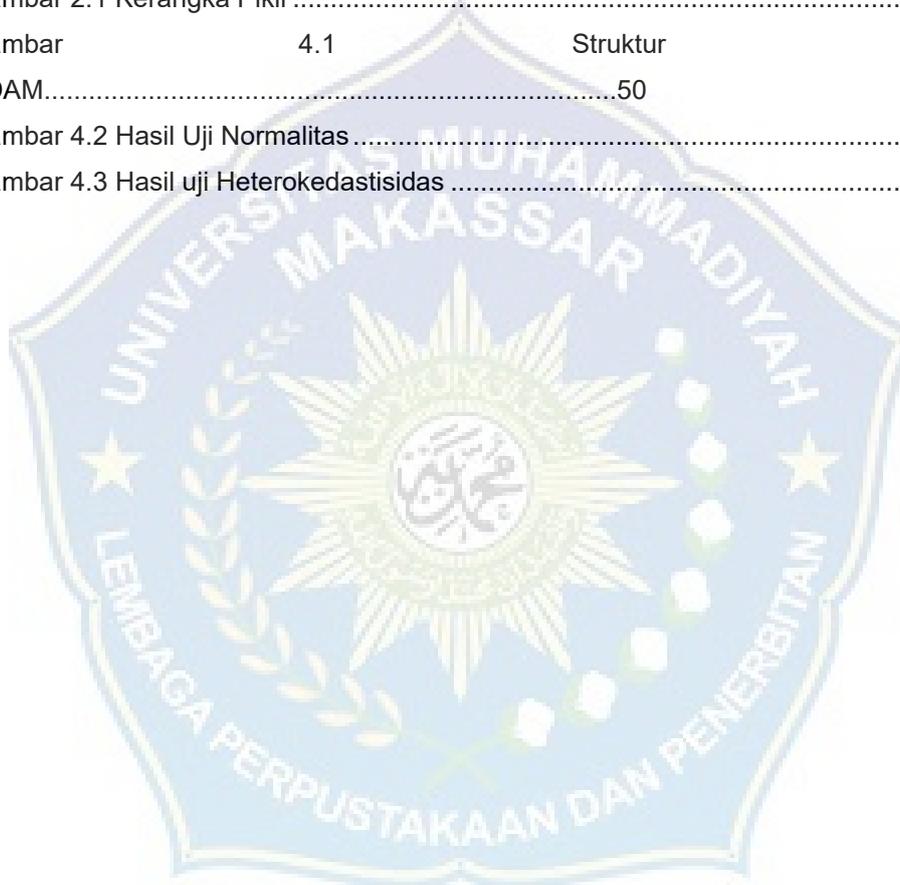
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
C. Jenis Dan Sumber Data.....	32
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Definisi Operasional Variabel.....	36
G. Uji Instrumen Penelitian.....	38
I. Uji Hipotesis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
B. Hasil Penelitian.....	50
C. Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan)	62
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jaminan sosial.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan umur	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang pendidikan.....	52
Tabel 4.4 Analisis Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Insentif Kerja (X1)	53
Tabel 4.5 Analisis Frekuensi Jawaban Responden Pada Variabel Jaminan Sosial (X2) ..	53
Tabel 4.6 Analisis Frekuensi Jawaban Responden Pada variabel Kinerja Pegawai (Y) ...	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	57
Gambar 4.3 Hasil uji Heterokedastisitas	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	69
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	73
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS	79
Lampiran 4 Persuratan	95
Lampiran 5 Dokumentasi	101
Lampiran 6 Validasi Data	103
Lampiran 7 Hasil Turnitin.....	105



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam sebuah organisasi dan perusahaan, maka dari itu banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kinerja karyawan semakin meningkat dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting di dalam sebuah perusahaan, karena kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang berkompeten sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu membuat strategi yang tepat agar kinerja karyawan terus meningkat dan dapat menunjang keberhasilan bagi perusahaan. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia, para karyawan bisa bekerja lebih produktif dan lebih profesional sehingga kinerja yang di hasilkan oleh karyawan dapat melebihi standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Pegawai yang memiliki kinerja tinggi dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi hal ini bertujuan agar meningkatnya produktivitas pegawai. Secara umum karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga para karyawan semakin giat dalam bekerja agar memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Peningkatan kinerja pegawai juga menjadi aspek penting dalam suatu perusahaan untuk mengapai kesuksesan sebuah perusahaan. Kebijakan yang diberi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi berupa insentif dan jaminan sosial. Pemberian insentif

menjadi hal yang sangat penting diberikan kepada karyawan karena merupakan bentuk apresiasi atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang mereka raih dan menjadi motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

(Hariandja, 2011) "insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sebagaimana diketahui dalam pemberian insentif yakni seberapa besar hasil produktivitas yang telah dilakukan atau semakin rajin karyawan tersebut maka insentif pun semakin tinggi, hal ini dibuat agar bisa menimbulkan semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut (Meiditami & Sunuharyo, 2018), insentif adalah pemberian uang atau bonus yang diterima selain gaji termaksud suatu apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam kerja dan kontribusi terhadap karyawan. Jika adanya program pembagian insentif pada karyawan maka perusahaan berharap karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam mengerjakan pekerjaannya dan dapat dikatakan bahwa pemberian insentif akan menjadi sebuah motivasi bagi karyawan agar bekerja lebih giat atau produktivitasnya bisa mencapai target yang sudah diterapkan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Wirawan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator suatu profesi atau suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Jaminan sosial juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jaminan sosial diberikan kepada karyawan tentunya akan memberikan rasa aman bagi karyawan. Jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan bisa berupa

santunan kecelakaan, santunan duka, dan biaya pengobatan. 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 resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional (Setiadi, 2009).

Yoga Anggoro (2009) "Jaminan Sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia". Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa merupakan salah satu perusahaan air minum yang beroperasi dalam menyediakan air bersih kepada masyarakat gowa. Perusahaan ini memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan air bersih dengan mutu yang baik dan berkelanjutan. PERUMDA Gowa juga bertanggung jawab dalam memastikan ketersediaan air untuk kebutuhan industri dan bisnis di wilayah opersinalnya dan sekitarnya.

Berdasarkan hasil observasi penulis dalam perusahaan PERUMDA ini terdapat insentif kerja berupa bonus serta pemberian penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang bagus, serta mendapatkan jaminan sosial berupa jaminan kesehatan dan hari tua (pensiun), tetapi terdapat fenomena yang terjadi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa ialah salah satu insentif berupa bonus banyak pegawai yang merasa bahwa bonus yang diberikan perusahaan kepada pegawai

dibayarkan terlambat dari tanggal yang seharusnya tentunya akan memunculkan stigma negatif bagi pegawai bahwa hasil yang selama ini mereka kerjakan tidak mendapatkan apresiasi yang sesuai dari perusahaan sehingga mereka kehilangan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 1.1 Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diperoleh pegawai
BPJS Ketenagakerjaan
BPJS Kesehatan
Jaminan hari tua
Jaminan Pensiun

Sumber : olah data PDAM Gowa

Pada table di atas terdapat beberapa jaminan sosial tetapi jaminan sosial kesehatan menjadi salah satu masalah yang di hadapi oleh pegawai perumda beberapa pegawai mengabaikan fasilitas jaminan sosial tersebut dikarenakan terdapat kesulitan saat pengurusan penggunaan jaminan sosial. Jaminan sosial diharapkan dapat memberikan rasa aman dan tenang terhadap pegawai ketika bekerja, karena ketika bekerja pegawai merasa dilindungi oleh perusahaan. Serta Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, serta pembagian yang belum merata adapun santunan yang diharapkan oleh pegawai yang sudah memasuki masa pensiun, sakit, ataupun kecelakaan pada saat bekerja.

Berdasarkan banyaknya pegawai PERUMDA Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa masalah yang terkait Insentif dan Jaminan sosial merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan karena berkaitan dengan optimalisasi kinerja karyawan, kinerja yang menurun tentunya akan memperlambat perusahaan dalam mencapai target yang di tetapkan, karena

dengan banyaknya pegawai yang ada perusahaan harus bisa memaksimalkan potensi dari seluruh pegawai untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan pada latar belakang diatas yang di kemukakan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa?
2. Apakah pemberian jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan, Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui apakah pemberian jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Perusahaan

Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya, Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari segi teoritis.

Bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam menentukan kebijakan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai pertimbangan bagi perusahaan untuk membuat kebijakan secara tepat agar mencapai tujuan perusahaan.

2. Dari segi praktis

- a. Bagi pihak terkait. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi dan pedoman untuk penelitian selanjutnya dengan jenis topik penelitian yang sejenisnya.
- b. Bagi penulis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman serta mengetahui bahwa jaminan sosial dan insentif kerja sangat penting dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan pada peran sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah aset penting yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Dengan itu manajemen sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi yang dikelola oleh manusia agar mendapatkan tujuan dari visi dan misi organisasi yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Hamali 2018) menyatakan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia". Menurut Mondy R dalam buku yang dikutip Yoyo Dkk (2018), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan– tujuan organisasi. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Edison Emron, Dkk, (2020) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis

dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah strategi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja agar terampil, terarah, serta termotivasi dalam kerjanya untuk memenuhi tujuan serta pengembangan visi misi dari sebuah organisasi. Secara spesifik pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

b. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Agar mudah memahami manajemen sumber daya manusia tentunya ada beberapa fungsi yang dimiliki yaitu : Menurut H.Malayu S.P Hasibuan (2017) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*Human Resource Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengandalkan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis,

teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan 19 premiernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang undang No.12 Tahun 1964.

c. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia Organisasional.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat

yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan personal

Personal Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana untuk mendorong para karyawan agar dalam bekerja lebih semangat dan menjadi motivasi bagi mereka. Dengan adanya pemberian insentif ini karyawan akan merasa di hargai atas apa yang mereka kerjakan serta meningkatkan produktivitas, kualitas kerja dan melebihi target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Pemberian insentif juga dapat

mempertahankan karyawan yang berkualitas sehingga menciptakan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang baik.

Menurut Hariandja (2011) "Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya Menurut Hasibuan, dalam Reny (2016) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Sarwoto dalam Reny (2016) insentif ialah sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Menurut Sumangelipu & Djemma (2018), insentif merupakan bagian dari bentuk imbalan atau kompensasi yang diberikan sebagai penghasilan yang bersifat perangsang atau manfaat tambahan selain upah atau gaji, dan secara umum dapat diberikan dalam wujud keuangan ataupun non keuangan.

Dari beberapa pengertian diatas pemberian insentif ini menjadi hal yang penting karena insentif merupakan bentuk apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dan menjadi motivasi bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Serta sebagai imbalan balas jasa dari perusahaan berdasarkan hasil kerja yang mereka raih.

B. Jenis – jenis Insentif

Suwatno dan Priansa (2011), dalam Zaputri (2013), menjelaskan bahwa jenis insentif dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. Insentif Material Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang seperti bonus, komisi, profit sharing.
 - a. Bonus, dapat diartikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan dalam bentuk uang. Bonus diberikan secara dipilih dan khusus kepada karyawan yang berhak menerima.
 - b. Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan terbaik, diberikan kepada karyawan bagian penjualan.
 - c. Profit sharing, merupakan jenis insentif dimana sebagian besar dari laba bersih disetorkan kedalam sebuah dana untuk dimasukkan dalam daftar pendapatan setiap karyawan.
2. Insentif Non Material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan lainnya tetapi tidak dalam bentuk uang dapat berupa:
 - a. Pemberian penghargaan, pemberian penghargaan dilakukan sebagai upaya meningkatkan motivasi karyawan.
 - b. Promosi, merupakan usaha yang dilakukan oleh manajer untuk menempatkan seseorang yang tepat pada pekerjaannya.
 - c. Pemberian perlengkapan pada ruang kerja karyawan agar merasa nyaman.

c. Indikator Insentif

Adapun beberapa indikator pemberian insentif menurut Siagian (2015) antara lain sebagai berikut :

1. *Piecework*

Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.

2. Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui

3. Komisi

Sistem insentif lain yang lumrah diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. Pertama, karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilan dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi.

4. Kematangan

Dalam organisasi yang memperkerjakan tenaga eknikal dan profesional ilmiah, sring terjadi bahwa para karyawan terutama yang merupakan “pekerja otak” tidak bergairah untuk menduduki jabatan administratif atau manajerial. Mereka ada kalanya lebih senang terus menekuni bidang profesinya.

d. faktor yang mempengaruhi insentif

Menurut Suwatno dan Donni (2011), yang mempengaruhi besaran insentif meliputi dua unsur, yaitu:

- a. Jabatan, jika seseorang dalam posisi yang lebih tinggi dalam suatu jabatan memiliki lingkup pekerjaan dan tugas yang lebih besar atau berdampak pada lingkaran kegiatan bisnis perusahaan, maka perusahaan perlu

memiliki pemahaman yang jelas tentang sejauh mana kewajiban dan tanggung jawab seseorang.

- b. Performa kerja, karyawan dengan kinerja yang sangat baik akan menerima insentif yang lebih tinggi daripada karyawan dengan kinerja rendah. akibatnya, karyawan yang berkinerja rendah akan lebih proaktif di tempat kerja sehingga memungkinkan perusahaan memberikan insentif yang lebih besar.

3. Jaminan Sosial

a. Pengertian Jaminan Sosial

Yoga Anggoro (2009) "Jaminan Sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia". Naning (2011) "Jaminan sosial adalah jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapat bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karna resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia atau resiko sosial lainnya. Jaminan sosial ialah upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dalam lingkungan perusahaan untuk penyelenggara serta perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak yaitu tenaga kerja dan perusahaan.

Jaminan Sosial juga disinggung di Dalam Al-Quran meskipun tidak secara eksplisit disebutkan kata jaminan sosialnya, hal ini dapat dilihat dalam ayat sebagai berikut:

وَأَتُوهُمْ مِّن مَّالِ اللَّهِ الَّذِي آتَاكُمْ

“Dan berikanlah kepada mereka sebagian dari harta Allah yang dikaruniakan Nya kepadamu”. (Q.S An-Nur: 33)

أَمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَأَنْفَقُوا مِمَّا جَعَلَكُمْ مُسْتَخْلِفِينَ فِيهِ فَالَّذِينَ

أَمِنُوا مِنْكُمْ وَأَنْفَقُوا لَهُمْ أَجْرٌ كَبِيرٌ

“Berimanlah kamu kepada Allah dan RasulNya dan nafkahkanlah sebagian dari hartamu yang Allah telah menjadikan kamu menguasainya” (Q.S Al-Hadid: 7).

Ayat-ayat Al Quran diatas menjelaskan bahwa seluruh kesejahteraan dan harta itu adalah milik Allah dan manusia menguasainya atas kepercayaanNya. Islam mengatur bahwa jaminan atau perlindungan kesejahteraan pada dasarnya adalah tanggung jawab setiap orang. Konsep jaminan di dalam Islam secara umum memiliki beberapa kategori: 1. Jaminan antara Individu dengan dirinya sendiri

2. Jaminan antara Individu dengan Keluarga dekatnya
3. Jaminan antara Individu dengan masyarakat
4. Jaminan antara ummat dengan umat lainnya
5. Jaminan antara masyarakat dengan masyarakat lainnya.

Jaminan juga disinggung di dalam Hadist secara tidak langsung, yaitu pada hadits yang berbunyi: “Mereka yang mentaati batas-batas yang telah digariskan oleh Tuhan dan mereka yang tidak adalah seperti orang-orang yang membeli kapal bersama sama. Sebagian mereka naik di atas

dan sebagian yang lain di bawah. Mereka yang berada di bawah harus naik tangga ke atas jika ingin mendapatkan air: mereka berpikir alangkah baiknya jika membuat lubang di kapal (untuk mendapatkan air), agar tidak susah payah ke atas dan tidak mengganggu orang yang berada di sana. Jika orang-orang yang berada di atas membiarkan mereka berbuat demikian, maka akan rusaklah kapalnya; tetapi jika mereka menghentikan perbuatan itu, niscaya yang selamat bukan saja diri mereka sendiri, melainkan seluruh penumpang kapal.” (HR Bukhari dan Muslim). Jaminan di dalam Islam tidak hanya tanggung jawab Negara sebagai wakil Allah, namun setiap individu memiliki tanggung jawab terhadap masyarakat, karena di dalam Islam setiap individu adalah pemberi perlindungan dan diberi perlindungan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Rasulullah: “Setiap kamu adalah pemberi perlindungan dan bertanggung jawab atas yang kamu beri perlindungan (di hari kiamat)”. (HR Muttafaq Alaih).

Dari penjelasan diatas jaminan sosial merupakan suatu perlindungan bagi karyawan dalam bekerja serta karyawan merasa tenang dan fokus pada pekerjaan mereka. Dengan adanya jaminan sosial ini perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan menjadi lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan dan memberi jaminan sosial yang memadai untuk menjamin kesejahteraan karyawan.

b. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Menurut Soepomo (2000), tujuan pemberian jaminan sosial yaitu:

1. Perusahaan menginginkan karyawan agar dapat bekerja lebih baik. Digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
2. Digunakan untuk menambah energi kerja dan semangat tinggi karyawan.

c. Ruang Lingkup Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Ayat 1 bahwa ruang lingkup tenaga kerja meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. PP no.70 tahun 2015 menetapkan Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan perlindungan atas resiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja berupa perawatan, santunan, dan tunjangan cacat.
2. Jaminan Hari Tua (JHT) Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Program jaminan hari tua memberikan perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja.
3. Jaminan Kematian (JK) Jaminan kematian diberikan dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang dan diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja (Wijayanti, 2014).
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Menurut UU no.3 tahun 1992 pemeliharaan kesehatan merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

d. Indikator Jaminan Sosial

indikator jaminan sosial menurut Setiadi (2007) dalam Putra (2015) sebagai berikut :

1. Tanggapan karyawan terhadap jaminan hari tua
2. Tanggapan karyawan terhadap jaminan kesehatan
3. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja

e. Faktor yang mempengaruhi Jaminan Sosial

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi jaminan sosial :

1. Umur
2. Jenis kelamin
3. Status perkawinan
4. Pendidikan
5. Keluhan kesehatan

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang di tetapkan". Mangkunegara (2009) berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan.

pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Wirawan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator

suatu profesi atau suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Sejalan dengan itu, menurut Edison (2016) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari definisi di atas disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu bentuk kesuksesan seseorang dalam mencapai target kinerjanya dengan hasil kerja kerasnya sendiri. Kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, serta kinerja karyawan sangat mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan.

b. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja perusahaan.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2012), dimensi kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Kuantitas Hasil Kerja

Menunjukkan jumlah kegiatan produksi yang diselesaikan. Pengukuran kuantitatif merupakan perhitungan hasil dari proses operasional. Hal ini berkaitan dengan jumlah produksi yang dihasilkan.

Indikator dari dimensi kualitas kerja adalah:

1. Prestasi kerja

Karyawan mampu melakukan tugas tertentu secara efektif dan efisien jadi tidak perlu banyak bertanya lagi kepada atasan.

2. pencapaian target

Karyawan berusaha mencapai target kerja dan mampu memaksimalkan pencapaian yang ditetapkan oleh perusahaan.

- b. Kualitas Hasil Kerja

Adalah kualitas (baik atau buruk) yang harus dihasilkan. Pengukuran kualitatif terhadap output mencerminkan tingkat pengukuran yang memuaskan, yaitu seberapa baik diselesaikan. Indikator dari dimensi kualitas kerja adalah:

1. Keterampilan

Mencakup serangkaian kemampuan karyawan yang bersifat teknis, interpersonal atau berorientasi bisnis.

2. Inisiatif

Antusiasme untuk menjalankan tugas baru dan untuk memperbesar tanggung jawab.

3. Kepuasan

Karyawan dapat merasa puas dengan standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga dapat melaksanakan dengan baik dan optimal.

4. Ketaatan

karyawan mampu menaati tugas sesuai standar mutu yang ditetapkan perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai perintah.

c. Upaya Kerja

Usaha seseorang dalam melaksanakan tugas untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan mereka dan masyarakat. Indikator dan dimensi upaya kerja adalah:

1. Persepsi

Karyawan mampu menyusun, mengenali dan Menginterpretasikan informasi sensorik yang dapat memberikan gambaran dan pemahaman tentang lingkungan perusahaan/organisasi.

2. Attitude

Karyawan mampu mengendalikan sikap bagaimana cara berbicara maupun tindakannya karena hal ini dapat mempengaruhi kesuksesan dalam organisasi perusahaan.

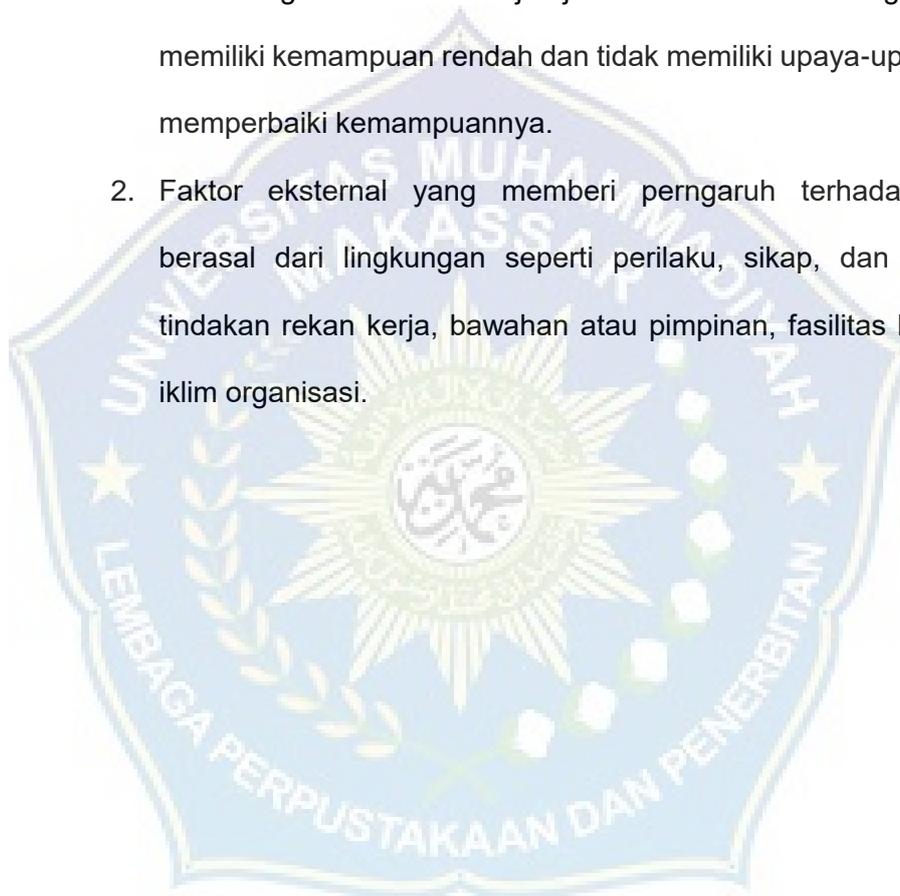
3. Personality

Bagaimana cara karyawan bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

d. faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2015:15) berpendapat bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari:

1. Faktor internal merupakan faktor yang dikaitkan dengan sifat-sifat seseorang. Contohnya seperti kinerja seseorang baik disebabkan karena memiliki kemampuan tinggi dan pekerja keras, sedangkan seseorang memiliki kinerja jelek disebabkan orang tersebut memiliki kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yang memberi pengaruh terhadap kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.



B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan tahun	Judul	Variabel	Alat analisis	Hasil
1	Putryani Yoranda (2020)	PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT SHARED SERVICE PT. TELKOM AKSES AREA RIAU DARATAN	Insentif (x1), jaminan sosial (x2), kinerja karyawan (y)	Teknik analisis yang digunakan adalah linier sederhana regresi, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan f tes. Analisis data menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan software SPSS 16	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Insentif pada PT. Telkom Akses Area Riau Daratan secara keseluruhan berada pada kategori baik. Namun masih terdapat beberapa karyawan merasa insentif belum didapat dengan baik. sedangkan Jaminan sosial pada PT. Telkom Akses Area Riau Daratan secara keseluruhan berada pada kategori baik.
2	Slamat Anjoni, Ratnawili (2021)	PENGARUH PELATIHAN, KERJA, JAMINAN SOSIAL, DAN PEMBERIAN INSENTIF	Pelatihan kerja (X1) Jaminan Sosial (X2) Insentif (X3) Kinerja (Y)	Analisis data teknik menggunakan uji instrumen, uji asumsi	Dari hasil pengujian hipotesis yaitu variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh

		TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAGE HOTEL BENGKULU		klasik, regresi linier berganda analisis, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis	signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grage Hotel Bengkulu dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,362 > 2,004$). Variabel Jamsostek (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengujian di Grage Hotel hipotesis Bengkulu dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,283 > 2,004$). Variabel insentif (X3) mempunyai a berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grage Hotel Bengkulu dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,567 > 2,004$). Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif secara bersama - sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Grage Hotel Bengkulu dengan nilai F $t_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,211 > 2,77$)
3	Kiki Hardiansyah Siregar Dan Nazamudin Ritonga (2020)	PENGARUH INSENTIF DA JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRDUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA TBK.	Insentif (X1) jaminan sosial (X2) produktivitas karyawan (y)	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan insentif dan Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

					<p>produktivitas karyawan. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung $3,829 > t$ Tabel 2,05183 serta variabel jaminan sosial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung $9,132 > t$ tabel 2,05183.</p>
4	Erni Yusnita dan Indra Utama (2022)	PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SUMBER DAYA AIR, CIPTA KARYA DAN TATA RUANG PROVINSI SUMATERA UTARA	Tunjangan kinerja (X1) Jaminan sosial (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara ditunjukkan dengan nilai thitung (2.161) > ttabel (1,672). Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

					pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2,103) > t_{tabel}(1,672)$. Tunjangan kinerja dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$
5	Daminan A. Y. Wewengka dkk (2021)	PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITENAH PANDEMI COVID - 19 DI UPTD RUMAH SAKIT MANEMBONEMBO TIPE-C BITUNG	Beban Kerja (X1) Insentif (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja (Y)	Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Ade Tiara Yulinda dan Vista Marsella (2021)	PENGARUH JAMINAN SOSIAL DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MATAHARI DAPERTEMEN STROKE TBK BENGKULU	Jaminan Sosial (X1) Insentif (X2) Kinerja (Y)	teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya menggunakan uji instrument, uji asumsi	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Jaminan Sosial dan Insentif berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT.

				klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linear berganda, koefisien determinan, dan juga uji hipotesis	Matahari Departemen Store Tbk Bengkulu.
7	N.Lilis Suryani, Lily Setyawati kristianti (2020)	PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIMEGAH PERKASA DI JAKARTA	Insentif (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.	Hasil penelitian ini variabel insentif diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,40 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,80 dengan kriteria baik. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,604 + 0,778X$, dan nilai koefisien korelasi 0,759 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 57,6%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$
8	Kumala Vera Dewi (2022)	PENGARUH JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN	Jaminan Sosial (X) Kinerja (Y)	Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel	Hasil penelitian ini variabel insentif diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,40 dengan kriteria baik. Variabel

		KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Bagian Administrasi PT Auto Padu Kuala Tanjung)		sebanyak 75 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.	kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,80 dengan kriteria baik. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,604 + 0,778X$, dan nilai koefisien korelasi 0,759 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 57,6%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.
9	Dian Maharani R, Dkk (2021)	PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR POS REGIONAL X MAKASSAR	Insentif (X) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana adalah persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana hubungan keduanya dapat digambarkan sebagai suatu garis	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara insentif dengan kinerja karyawan sebesar 0,888. Dari besar pengaruh variabel independen atau insentif (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,789 artinya 78,9% besar pengaruh variabel independen atau insentif terhadap variabel

				lurus	independen atau kinerja karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar, dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik.
10	Ngono Citra Zippora, Dkk (2023)	PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SENTRAL KONEKSI INTERNASIONAL	nsentif (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan pengujian regresi linier berganda dengan aplikasi pengolahan data SPSS 26.	Hasil penelitian menunjukkan variabel insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan hasil t hitung pada variabel insentif (X1) menunjukkan angka 2,614. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $2,614 > 2,011$. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Sentral Kontak Internasional dengan thitung pada variabel Motivasi (X2) menunjukkan angka 11,819. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $11,819 > 2,011$. Kemudian motivasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F hitung uji simultan Insentif (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil

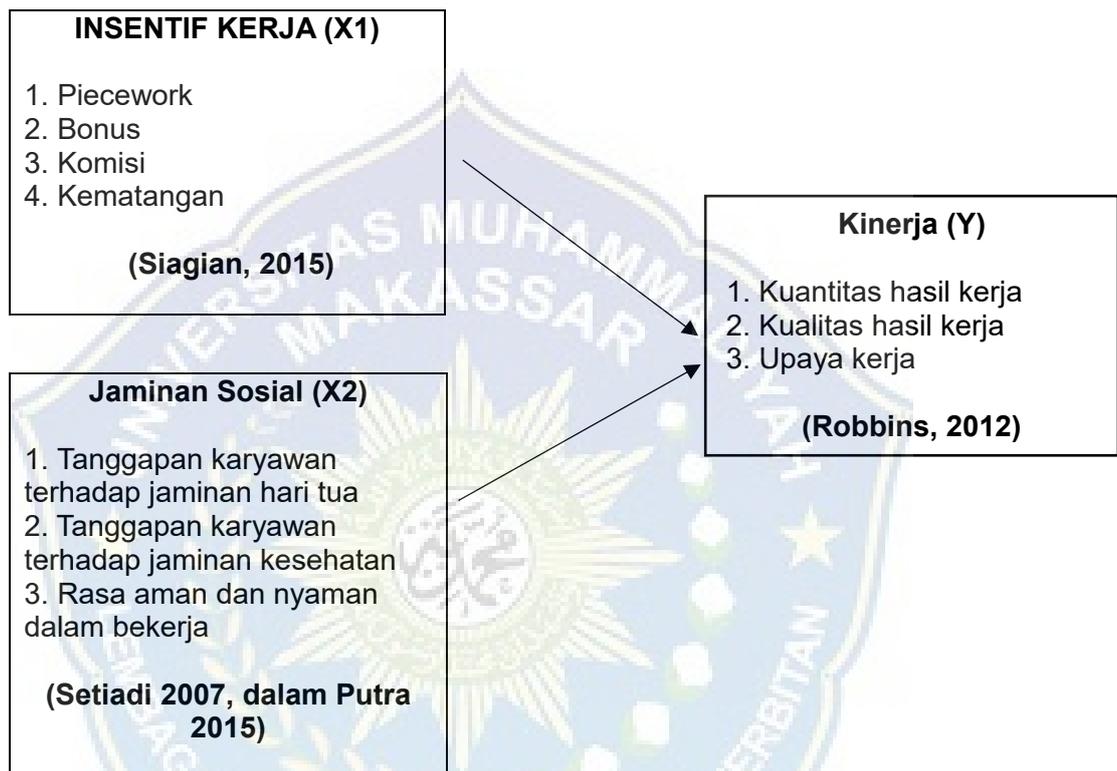
					84,284. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau $84,284 > 3,20$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Insentif (X1) dan Motivasi(X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.
--	--	--	--	--	---

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir ialah struktur konseptual atau pendekatan berpikir yang digunakan untuk memahami dan menganalisis suatu masalah, situasi, atau topik tertentu. Kerangka ini digunakan untuk menghubungkan variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini relevan. Adapun skema berpikir dalam penelitian ini adalah pengaruh insentif kerja dan jaminan sosial terhadap peningkatan kinerja.

Secara teoritis insentif kerja dan jaminan sosial memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, Pemberian insentif sangat mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih giat dan semangat dalam bekerja agar perusahaan maju. Insentif juga berhubungan dengan jaminan sosial yaitu dengan adanya jaminan sosial karyawan mendapat perlindungan layak bagi karyawan yang bekerja. Dari kedua hal tersebut adanya insentif kerja dan jaminan sosial dalam perusahaan berkaitan juga dengan peningkatan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Slamet Anjoni, Ratnawili (2021) pengaruh pelatihan kerja, jaminan sosial, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan grage hotel bengkulu yang mengatakan bahwa insentif kerja dan jaminan sosial berpengaruh signifikan.

Dari penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, Adapun gambaran kerangka pikir yang akan diteliti oleh peneliti terkait insentif kerja dan jaminan sosial terhadap peningkatan kinerja pegawai sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus di uji kebenarannya. Hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

2. Diduga jaminan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang di teliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini menggunakan data primer berupa responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dan data sekunder yang meliputi data karyawan. Penelitian ini berisi Pengaruh Insentif Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Peningkatan Kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam hal ini lokasi penelitian akan dilaksanakan pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yang berlokasi di Jl. Tirta Jeneberang No. 17 Sungguminasa, Kab Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian yang dibutuhkan oleh penulis untuk memperoleh data yaitu mulai bulan Februari – April 2024.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kuantitatif, ialah data yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kolerasi ataupun pengaruh independen variabel terhadap dependent variabel. Data ini dapat di peroleh dari tempat penelitian

penulis di Perusahaan. Umum Daerah Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Menurut Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, berupa wawancara, observasi atau penggunaan instrumen dengan pemilik/pimpinan dan Pihak-pihak yang bertanggung jawab atas proses pengelolaan lingkungan. Dengan responden langsung pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
- b. Data Sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Menurut Sugiyono (2018) data sekunder adalah yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sugiyono (2015) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa berjumlah 300 pegawai. Jumlah populasi yang cukup banyak menyebabkan peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruhnya maka dari itu penelitian ini menggunakan sampel.

b. Sampel

suatu populasi yang akan diteliti secara rinci. Sampel menurut Sugiyono (2015:120) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini yaitu para pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. penentuan sampel menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel minimal

N = jumlah populasi

e = Error margin (batasan toleransi kesalahan)

Diketahui : $N = 300$ orang : $e = 10\%$

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{300}{1 + (300 \cdot (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{300}{1 + (300 \cdot (0,01))}$$

$$n = \frac{300}{1 + 3}$$

$$n = \frac{300}{4}$$

$$n = 75$$

Maka jumlah sampel sebanyak 75 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Jika melakukan penelitian tanpa tahu bagaimana teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan bisa mendapatkan data yang memenuhi standar data yang telah ditetapkan. Sugiyono (2016). Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik yang dapat dilakukan adalah melalui *interview* (wawancara), kuisisioner (angket), *observasi* (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

1. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, dalam hal ini peneliti mengadakan pengamatan secara

langsung terkait insentif kerja dan jaminan sosial terhadap peningkatan kinerja pegawai pagawai pada PERUMDA Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

2. Kuisisioner atau angket

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kesepakatan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai insentif kerja dan jaminan sosial. Skala dan metode dalam pengukuran kuisisioner ini menggunakan tingkat skala likert yaitu lima tingkat jawaban yang diberi nilai, sebagai berikut : sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Angka 5 menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang terdapat dalam koesioner, sementara angka 1 menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner. Skala likert digunakan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi insentif kerja dan jaminan sosial pada PERUMDA Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah bentuk penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan segala bentuk dokumentasi dapat berupa tulisan, gambar, arsip atau dokumen lainnya yang terkait.

F. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2010) definisi operasional variable penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki

ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan di Tarik kesimpulannya.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Insentif (X1)	Insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. pemberian insentif juga menjadi hal yang sangat penting karena insentif merupakan bentuk apresiasi atau balas jasa dari perusahaan atas prestasi yang di raih oleh karyawan dan menjadi motivasi bagi karawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Piecework 2. Bonus 3. Komisi 4. Kematangan
Jaminan Sosial (X2)	Jaminan sosial dimaksudkan agar setiap orang mempunyai jaminan untuk hari tuanya. Iuran jaminan sosial dananya diambil langsung dari gaji pegawai tiap bulan dengan cara pemongan gaji sehingga teresan tidak ada unsur paksaan. jaminan sosial adalah bantuan sosial yang megacu kepada tindakan apapun yang dilakukan oleh pihak berwenang untuk membantu masyarakat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. tanggapan karyawan terhadap jaminan hari tua 2. tanggapan karyawan terhadap jaminan kesehatan 3. rasa nyaman dan nyaman dalam bekerja

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Upaya kerja
----------------------	--	---

G. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan atau yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Prosedur pengujian dilakukan dengan cara menganalisis setiap item dalam kuesioner dengan mengkorelasikan skor item (x) dengan skor total (y). Untuk digunakan teknik korelasi produk moment dengan rumus sebagai berikut.

Rumus uji Validitas:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2] \times [N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi product moment korelasi

antara x dan y x = skor butir

y = skor total sampel uji coba N = jumlah responden

$\sum x$ = jumlah harga dari skor butir $\sum y$ = jumlah harga dari skor total

$\sum xy$ = jumlah hasil x skor butir dan skor total

Besarnya r_{hitung} dapat dihitung dengan menggunakan korelasi dengan taraf signifikansi (α) = 5%. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dapat dikatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas pada suatu instrument penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kusioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak (Dewi & Sudaryanto, 2020) pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yaitu.

$$r_{11} = \left| \frac{k}{(k-1)} \right| \left| 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right|$$

Keterangan

r_{11}

= reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan atau banyak soal

$\sum \sigma b^2$ = jumlah

varians butir σt^2 =varians total

Pengujian realibilitas juga perlu diuji siginifikansinya dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka dinyatakan reliabel tapi sebaliknya jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dinyatakan tidak reliabel. Perhitungan realibilitas instrument penelitian dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 25.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Persamaan regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja (Variabel Dependen)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisiensi Regresi

X_1 = Tunjangan Kinerja (variabel independen)

X_2 = Gaya Kepemimpinan (Variabel Independen)

e = Error/Variabel pengganggu

H. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis, untuk memastikan apakah persamaan pada model regresi dapat diterima secara ekonometrika. Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Priyatno (2014), mengemukakan bahwa uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang

terdistribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual dengan dasar pengambilan keputusan menurut (Ghozali, 2013) sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebarkan jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- Selain uji grafik, cara untuk mendeteksi dengan apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov. Ghozali (2013:166) menyatakan bahwa uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data residual berdistribusi normal, jika nilai signifikansinya $> 0,05$.

H_1 : Data residual tidak berdistribusi normal, jika nilai signifikansinya $< 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

Sujarweni(2014), menyatakan bahwa uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan

korelasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas juga digunakan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel-variabel bebas dapat diketahui dengan melihat tolerance yang tinggi. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10. Cara untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak adalah dengan melihat nilai VIF dengan nilai tolerance:

- a. Jika nilai tolerance $< 0,1$ dengan VIF > 10 maka dapat diartikan terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai tolerance $> 0,1$ dengan VIF < 10 maka dapat diartikan Tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Sujarweni (2014) berpendapat bahwa heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu

model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Sujarweni, 2014) jika :

- a. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Pola Penyebaran titik-titik data tidak boleh Membentuk Bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak berpola, Selain melihat pola gambar scatterplot yang dikeluarkan oleh SPSS untuk memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan metode uji glejser.

I. Uji Hipotesis

1. Uji parsial (Uji T)

Menurut Sugiyono (2017), uji t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (insentif, dan jaminan sosial) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Menurut Ghozali (2018) uji statistik t adalah uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Interpretasi dari penggunaan uji t secara parsial ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan degree of freedom (df) untuk menguji pengaruh $df = n-2$, dapat dilihat nilai ttabel untuk menguji 2 (dua) pihak, selanjutnya ditetapkan nilaithitung.

Adapun rumus yang diajukan oleh Sugiyono (2017) adalah sebagaiberikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r=KoefisienKorelasi n=JumlahData

t = Tingkat signifikan thitung diperbandingkan dengan t tabel

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi menurut Ghozali (2018) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Interpretasi dari analisis koefisien determinasi menurut Ghozali (2018) adalah sebagai berikut: "Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai koefisiendeterminasi (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel- variabeldependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen." Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien

Determinasi R² = Koefisien Korelasi

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk

mendapat hasil besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan secara simultan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan Umum Daerah Minum (PDAM) Tirta Jeneberang

Sebagai sarana pemenuhan kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kota Sungguminasa dan penduduk Kabupaten Dati II Gowa umumnya, maka pada tahun 1980 satu unit pengolahan air bersih mulai didirikan oleh Direktorat Jendral Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum cabang Dinas Kabupaten Gowa dimana pengolahan dan pengawasannya dilaksanakan oleh Proyek Pengelolaan Sarana Air Bersih (PPSAB) Propinsi Sulawesi Selatan.

Dengan kapasitas produksi air bersih 10 lt/dtk pada tahun 1981 unit pengolahan air Kabupaten Gowa mulai memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kota Sungguminasa, hingga pada tahun 1982 tanggal 8 September dengan adanya Berita Acara penyerahan ASSET Pemerintah Pusat oleh Departemen Keuangan Republik Indonesia kepada Pemerintah Daerah tingkat II Kabupaten Gowa, bersama itu pula Unit Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Gowa dimana pengelolaan dan tanggung jawabnya masih tetap pada PPSAB Propinsi Sulawesi Selatan dengan mengangkat pegawai bagi BPAM dimaksud dan memperbantukan 3 orang Pegawai Negeri Sipil dari Pemerintah Daerah tingkat II Gowa. Sejalan dengan perkembangan

pembangunan Kabupaten Dati II Gowa, kebutuhan air bersih masyarakat kota bertambah besar sehingga dengan kapasitas produksi 10 lt/dtk terasa sudah tidak mencukupi lagi.

Oleh PPSAB Propinsi Sulawesi Selatan diajukanlah Proposal Pengembangan rencana penambahan kapasitas produksi air bersih sebesar 20 lt/dtk. Pada tahun 1985/1986 rencana penambahan kapasitas dapat direalisasikan dengan terlaksananya pembangunan Instalasi Pengolahan Air tersebut yang berlokasi di Kampung Cambaya, Kelurahan Sungguminasa. Tetapi sangat disayangkan bahwa dengan adanya Instalasi Pengolahan Air yang baru tersebut, instalasi yang lama tidak lagi mendapat perhatian dengan baik sehingga unit pengolahan tersebut rusak dan tidak dapat difungsikan lagi.

Pada tahun 1988 oleh Pemerintah Daerah tingkat II Gowa menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 1988 tanggal 15 Maret 1988 Tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Gowa.

Karena unit pengelolaan air bersih telah ada di Kabupaten Gowa yaitu Badan Pengelola Air Minum milik Direktorat Jendral Cipta Karya Departemen PU cabang Dinas Kabupaten Gowa, maka oleh Pemerintah Daerah tingkat II Gowa mengusulkan kepada pemerintah pusat untuk penyerahan pengelolaan Badan tersebut kepada Pemerintah Daerah tingkat II Gowa sehingga pada tahun 1991 tepatnya tanggal 23 Februari, dengan terbitnya SK Menteri P.U. dengan Nomor: 75/KPTS/1991. Tanggal 9 Februari 1991 Tentang

Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Air Bersih di Kabupaten Dati II Gowa, terlaksanalah penandatanganan Berita Acara Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Pengolahan Air Minum Kabupaten Gowa menjadi PDAM Kabupaten Dati II Gowa.

Perkembangan pembangunan Kabupaten Dati II Gowa yang demikian pesatnya dan dengan adanya pembangunan unit-unit perumahan sebagai akibat Ibu Kota Kabupaten Gowa yang sangat dekat dengan Kota Madya Ujung Pandang, Ibu Kota Propinsi Sulawesi Selatan secara tidak langsung mengakibatkan pertumbuhan jumlah penduduk yang membutuhkan air bersih meningkat pula, sehingga Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Gowa dengan tingkat kapasitas produksi 20 lt/dtk dirasakan tidak lagi mencukupi kebutuhan air minum penduduk Kota Sungguminasa.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa dalam usaha memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat kota yang semakin meningkat, telah memperoleh bantuan pemerintah pusat melalui dana APBN Tahun Anggaran 1994/1995 yaitu penambahan kapasitas produksi 20 lt/dtk yang pembangunannya dapat direalisasikan Januari 1995. Dengan selesainya pembangunan tambahan Instalasi Pengolahan Air pada bulan Maret 1995, maka produksi air bersih menjadi 40 lt/dtk yang mulai beroperasi pada bulan April 1995.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gowa

menjadi Perusahaan mandiri profesional yang mengutamakan kepuasan dengan memberikan pelayanan yang prima kepada Masyarakat.

b. Misi

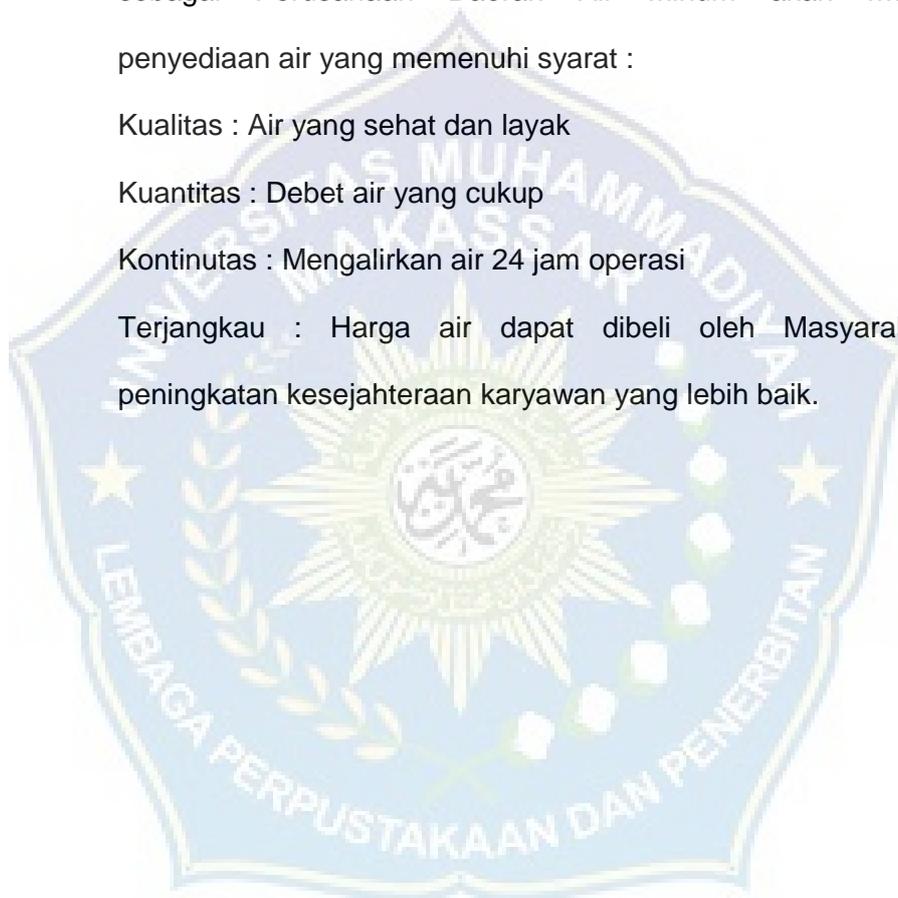
Perusahaan Umum Daerah air Minum (PDAM) Kabupaten Gowa sebagai Perusahaan Daerah Air Minum akan memberikan penyediaan air yang memenuhi syarat :

Kualitas : Air yang sehat dan layak

Kuantitas : Debet air yang cukup

Kontinuitas : Mengalirkan air 24 jam operasi

Terjangkau : Harga air dapat dibeli oleh Masyarakat serta peningkatan kesejahteraan karyawan yang lebih baik.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini memiliki responden sebanyak 75 orang dan yang menjadi responden yaitu para pegawai PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden. Salah satu tujuan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang telah menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Untuk memperjelas karakteristik yang dimaksud, maka akan disajikan pada tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di kelompokkan menjadi 2 jenis yaitu laki-laki dan perempuan, untuk lebih jelas maka di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik
Responden
Berdasarkan
Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki- laki	39	52%
Perempuan	36	48%
Jumlah	75	100%

Sumber : Olah Data primer

Berdasarkan data diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dimana jenis kelamin laki-laki berada pada angka 39 responden (52%), sedangkan jenis kelamin perempuan berada pada angka 36

responden (48%).

b. Karakteristik responden berdasarkan umur responden

Dalam karakteristik ini, peneliti membagi rentang umur dalam beberapa kategori. Agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan umur

Umur Responden	Frekuensi	Presentase (%)
20-25 Tahun	8	10,70%
26-30 Tahun	26	34,70%
31-40 Tahun	25	33,30%
>40 Tahun	16	21,30%
Jumlah	75	100%

sumber : Olah data Primer

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh hasil karakteristik responden berdasarkan umur, maka diasumsikan bahwa responden yang berusia 20 sampai 25 tahun memiliki angka responden 8 dengan presentase (10,70%), responden yang berusia 26 sampai 30 tahun memiliki angka responden 26 dengan presentase (34,70%), responden yang berusia 31 sampai 40 tahun memiliki angka responden 25 dengan presentase (33,30%), responden yang berusia >40 tahun dengan presentase (21,30%).

c. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Dalam jenjang pendidikan pada karakteristik ini merupakan latar belakang pendidikan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam jenjang kategori pendidikan ini terbagi atas karakteristik yaitu SLTP, SLTA, D3,, S1, Dan S2. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang pendidikan

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase(%)
SLTP	0	0%
SLTA	11	14,70%
D3	10	13,30%
S1	54	72%
S2	0	0%
Total	75	100%

Sumber : olah data primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan SLTA memiliki angka yaitu 11 responden dengan presentase (14,70%), jenjang pendidikan D3 memiliki angka 10 responden dengan presentase (14,30%), dan pada jenjang pendidikan S1 memiliki responden paling banyak 54 responden dengan presentase (72%).

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif kuantitatif merupakan suatu hasil pengumpulan data yang berkaitan dengan topik penelitian. Dimana hasil analisis deskriptif penelitian ini berasal dari interpretasi sumber data yaitu responden. Adapun hasil data yang telah diperoleh dan disajikan oleh peneliti secara sistematis sebagai berikut.

a. Analisis variabel insentif kerja (X1)

Insentif kerja merupakan pemberian yang diberikan kepada para pegawai sebagai bentuk apresiasi dan untuk meningkatkan kinerja mereka. Variabel insentif kerja pada penelitian ini diukur dengan 4 indikator yang dibagi dengan 8 buah pernyataan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4
Analisis
Frekuensi
Jawaban
Responden
Variabel
Insentif Kerja

No	pernyataan	Skor					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	X1.1	-	2	--	48	25	75
2	X1.2	-	-	-	46	29	75
3	X1.3	-	-	-	44	31	75
4	X1.4	-	-	-	45	30	75
5	X1.5	-	-	-	64	11	75
6	X1.6	-	-	-	37	38	75
7	X1.7	-	-	-	43	32	75
8	X1.8	-	-	2	44	29	75

pada
(X1)

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan pada tabel di atas, menjelaskan bahwa dari 8 item pertanyaan yang telah di sediakan oleh peneliti didominasi oleh jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju.

b. Analisis variabel jaminan sosial

Jaminan sosial adalah sebagai pelindung bagi pegawai dalam bekerja serta pegawai merasa tenang dan fokus pada pekerjaan mereka. Variabel jaminan sosial pada penelitian ini diukur dengan 3 indikator yang dibagi dengan 9 buah pernyataan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Analisis Frekuensi Jawaban Responden Pada Variabel Jaminan Sosial (X2)

No	Pertanyaan	Skor					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	X2.1	-	1	1	52	21	75
2	X2.2	-	-	2	46	27	75
3	X2.3	-	-	3	40	32	75
4	X2.4	-	-	1	48	26	75
5	X2.5	-	-	-	46	29	75

6	X2.6	-	-	-	49	26	75
7	X2.7	-	-	2	45	28	75
8	X2.8	-	-	1	50	24	75
9	X2.9	-	-	2	45	28	75

Sumber : Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan pada tabel di atas, menjelaskan bahwa dari 9 item pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti didominasi oleh jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, dan tidak setuju.

c. Analisis variabel kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah suatu bentuk kesuksesan seseorang dalam mencapai target kinerjanya dengan hasil kerja kerasnya. Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur dengan 3 indikator yang dibagi dengan 9 buah pernyataan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Analisis Frekuensi Jawaban Responden Pada variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Skor					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	X2.1	-	1	1	52	21	75
2	X2.2	-	-	2	46	27	75
3	X2.3	-	-	3	40	32	75
4	X2.4	-	-	1	48	26	75
5	X2.5	-	-	-	46	29	75
6	X2.6	-	-	-	49	26	75
7	X2.7	-	-	2	45	28	75
8	X2.8	-	-	1	50	24	75
9	X2.9	-	-	2	45	28	75

Sumber : olah Data SPSS V.25

Berdasarkan pada tabel diatas, menjelaskan bahwa dari 9 item pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti didominasi dengan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, dan tidak setuju.

3. Uji variabel

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah dan tidaknya suatu

koesiner. Suatu kuesiner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesiner mampu mengungkapkan sesuatu yang di ukur. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji dua arah dengan tingkat singnifikansi 0,05. Kuesioner dikatakan valid jika r hitung > dari r tabel. Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan r tabel 0,227. Jika r hitung > r tabel, maka instrument penelitian dikatakan valid. Berikut ini hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

No	variabel	Item	rtabel	rhitung	keterangan
1	Insentif Kerja (X1)	X1.1	0,227	0,644	Valid
		X1.2	0,227	0,674	Valid
		X1.3	0,227	0,637	Valid
		X1.4	0,227	0,745	Valid
		X1.5	0,227	0,585	Valid
		X1.6	0,227	0,737	Valid
		X1.7	0,227	0,667	Valid
		X1.8	0,227	0,508	Valid
2	Jaminan sosial(X2)	X2.1	0,227	0,489	Valid
		X2.2	0,227	0,569	Valid
		X2.3	0,227	0,627	Valid
		X2.4	0,227	0,617	Valid
		X2.5	0,227	0,706	Valid
		X2.6	0,227	0,454	Valid
		X2.7	0,227	0,772	Valid
		X2.8	0,227	0,648	Valid
		X2.9	0,227	0,772	Valid
3	Kinerja pegawai(Y)	Y.1	0,227	0,598	Valid
		Y.2	0,227	0,313	Valid
		Y.3	0,227	0,677	Valid
		Y.4	0,227	0,618	Valid
		Y.5	0,227	0,562	Valid

	Y.6	0,227	0,602	Valid
	Y.7	0,227	0,701	Valid
	Y.8	0,227	0,744	Valid
	Y.9	0,227	0,663	Valid

Sumber: Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan pada tabel diatas, terkait pengujian validitas dengan semua indikator pernyataan yang ada pada kuesioner sebagai alat ukur permasalahan pada penelitian ini. Pada koefisien yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,227. Peneliti menyimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan valid.

4. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas merupakan metode ini digunakan untuk mengukur keberadaan kesesuaian alat pengukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat pengukur tersebut memiliki hasil yang seragam apabila digunakan berulang kali pada waktu ke waktu. Reliabilitas diukur dengan Cronbach alpha. Variabel yang diukur dikatakan reliabel apabila nilai dari Cronbach alpha > 0,60. Adapun penyajian data hasil uji reliabilitas yang diperoleh peneliti sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

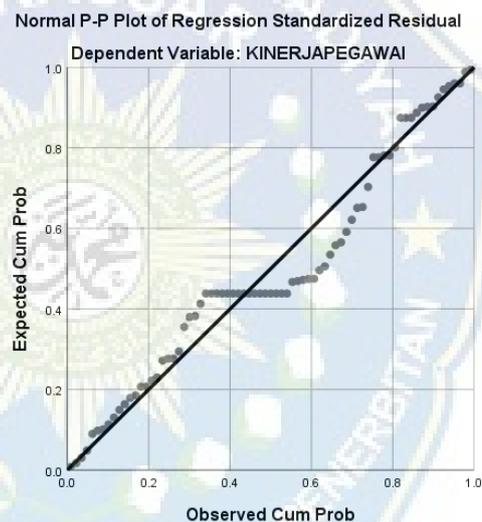
No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Insentif kerja (X1)	0,800	8	Reliabel
2	Jaminan Sosial (X2)	0,808	9	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,787	9	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25

Pada tabel diatas, diketahui nilai alpha pada masing-masing variabel. Nilai alpha variabel X1 yaitu sebesar 0,800, pada variabel X2 jaminan

sosial diperoleh nilai sebesar 0,808, dan nilai alpha pada variabel Y sebesar 0,787. Maka dapat disimpulkan nilai alpha pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari nilai probabilitas sebesar 0,60 dapat diartikan item-item pada setiap variabel dikatakan reliabel atau layak dijadikan sebagai alat ukur pengumpulan data dalam penelitian berikutnya.

5. Uji Asumsi Klasik



a. Uji Normalitas

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat penyebaran data pada penelitian ini mengikuti garis normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikoloneritas

Uji multikoloneritas dilakukan untuk menentukan apakah ada

korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF).

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

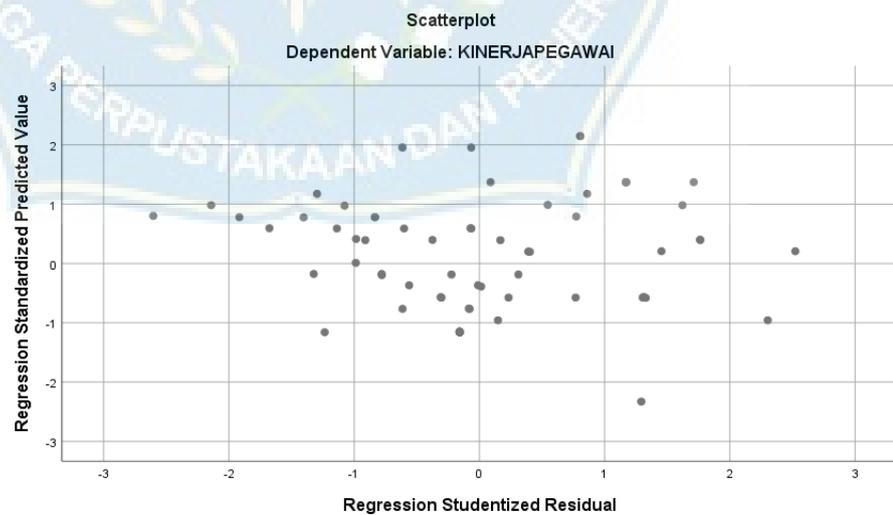
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	7.310				
	INSENTIFKERJA	.420	.125	.378	3.354	.001	.457	2.186
	JAMINANSOSIAL	.432	.110	.440	3.908	.000	.457	2.186

a. Dependent Variable: KINERJAJEPGAWAI

Sumber : Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel insentif kerja (X1) dan variabel jaminan sosial (X2) tidak mengandung gejala multikolinearitas karena nilai Tolerance $0,457 > 0,01$ dan nilai VIF $2,186 < 10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.3 Hasil uji Heterokedastisitas

Sumber : Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan pada gambar scatterplot diatas, dapat dilihat penyebaran titik-titik tersebar secara acak, serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi.

6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian sebelumnya terhadap persyaratan analisis klasik dasar regresi menunjukkan bahwa variabel-variabel yang terlibat memenuhi persyaratan dan asumsi klasik. Penelitian ini akan dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan dan menginterpretasikan model regresi linear berganda.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.310	3.160		2.313	.024
	INSENTIF KERJA	.420	.125	.378	3.354	.001
	JAMINAN SOSIAL	.432	.110	.440	3.908	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil analisi regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 7,310, nilai variabel Insentif Kerja (b₁) sebesar 0,420 dan nilai variabel Jaminan Sosial (b₂) sebesar 0,432, maka hasil yang telah diperoleh kemudia di masukkan pada persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,310 + 0,420X_1 + 0,432X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Insentif Kerja

X2 = Jaminan Sosial

b0 = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

e = Error Standa

7. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara individual dalam menerangkan variabel terkait pengujian melalui uji-t adalah t_{hitung} dan t_{tabel} pada derajat signifikansi.

Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.310	3.160		2.313	.024
	INSENTIF KERJA	.420	.125	.378	3.354	.001
	JAMINAN SOSIAL	.432	.110	.440	3.908	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas dapat dilihat yaitu pada nilai t, diperoleh pada lampiran yaitu:

1. Untuk variabel (X1) insentif kerja diperoleh t hitung 3,354 lebih besar dari t tabel = 0,227 (3,354 > 0,227) dengan tingkat

signifikansi 0,01 yang berarti H1 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama penelitian ini terbukti artinya ada pengaruh yang signifikan insentif kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

2. Untuk variabel (X2) jaminan sosial diperoleh t hitung = 3,908 lebih besar dari t tabel = 0,227 (3,908 > 0,227) dengan tingkat signifikansi 0,00 yang berarti H2 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua penelitian ini terbukti artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara jaminan sosial terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk menentukan seberapa baik model regresi linear dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Koefisien determinasi akan mengukur sejauh mana variansi dalam variabel terkait (dependen) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (independent). Biasanya pada uji ini dapat dinyatakan dalam bentuk persen (%). Adapun hasil interpretasi pada uji koefisien determinasi (R^2) berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji
Koefisien
Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.570	1.886
a. Predictors: (Constant), JAMINAN SOSIAL, INSENTIF KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

(R^2)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan pada tabel diatas. Pada tabel “ *Model Summary*” besarnya nilai yang di peroleh pada R Square yaitu 0,582 atau sebesar 58,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan kontribusi variabel independen yaitu insentif kerja (X1) dan variabel jaminan sosial (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 58,2%. Sedangkan sisanya 41,8% (1-0,582) dipegaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini.

C. Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan)

Dalam pembahasan pada penelitian ini bertujuan untuk menguraikan seluruh hasil pengujian dan teknik pengumpulan data, serta data hasil yang meliputi hasil pengukuran koefisien, dimana pada penelitian ini permasalahan yang dibahas adalah pengaruh insentif kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

1. Insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pada hasil uji hipotesis (uji t) yang telah dilakukan dan diperoleh nilai t hitung 3,354 > nilai t tabel 0,227 dengan nilai signifikansi variabel insentif kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.001. dengan diperolehnya hasil tersebut disimpulkan H1 diterima dapat diartikan variabel insentif kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai. Dengan hasil yang diperoleh ini apabila insentif kerja dilaksanakan dengan baik dan sesuai standar yang telah ditentukan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan. Khususnya pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Pada dasarnya insentif kerja sangat penting dalam suatu perusahaan. Melalui pemberian insentif kerja ini dapat meningkatkan kinerja pegawai serta bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang mereka. Dengan adanya insentif kerja ini sangat bermanfaat bagi para pegawai agar semangat dalam meningkatkan target dan tujuan suatu perusahaan. Khususnya pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Dengan demikian, perusahaan yang memberikan bonus, reward dan ganjaran yang setimpal pada pegawai yang bekerja dengan baik maka akan membuat para pegawai semakin meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh ini sejalan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani dan Lily setyawati Kristianti (2020) yang menyatakan bahwa insentif kerja berpengaruh positif pada PT. Trimegah Perkasa Di Jakarta.

2. Jaminan soisal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pada hasil uji hipotesis (Uji t) yang telah dilakukan dan diperoleh nilai t hitung 3,908 > nilai t tabel 0,227 dengan nilai signifikansi variabel jaminan sosial (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,000. Dengan diperolehnya hasil tersebut disimpulkan oleh H2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (X2) pegawai. Dengan hasil yang diperoleh ini apabila jaminan sosial dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaab dapat meningkatkan kinerja pegawai. Khususnya para pegawai PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Jaminan sosial pada setiap perusahaan sangat penting dan sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai pada perusahaan. Dengan adanya jaminan

sosial para pegawai merasa aman, nyaman dan tenang dalam bekerja untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Khususnya pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Dalam perusahaan Saat karyawan mengalami kecelakaan kerja, maka perusahaan akan sigap bertanggung jawab atas biaya untuk kecelakaan kerja tersebut. selain itu, untuk jaminan hari tua karyawan perusahaan tersebut belum bisa merasakannya sekarang, karena jaminan hari tua akan dibayarkan sekaligus pada peserta saat memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total. Untuk jaminan kematian, saat karyawan meninggal, perusahaan juga sudah menyiapkan bantuan berupa uang tunai yang akan diserahkan kepada keluarga atau ahli waris karyawan yang meninggal. Sedangkan untuk jaminan pensiun karyawan saat ini juga belum bisa merasakannya sekarang, karena jaminan pensiun dibayarkan ketika sudah memasuki usia pensiun. Maka dari itu, jaminan sosial sangat perlu di terapkan salam setiap perusahaan dikarenakan selain merasa aman para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini memperoleh hasil bahwa jaminan sosial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil yang diperoleh ini sejalan dengan penelitian Ade Tiara Yulinda dan vista Marsella (2021) yang menyatakan bahwa jaminan sosial berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel insentif kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel jaminan sosial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diperoleh diatas, adapun saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

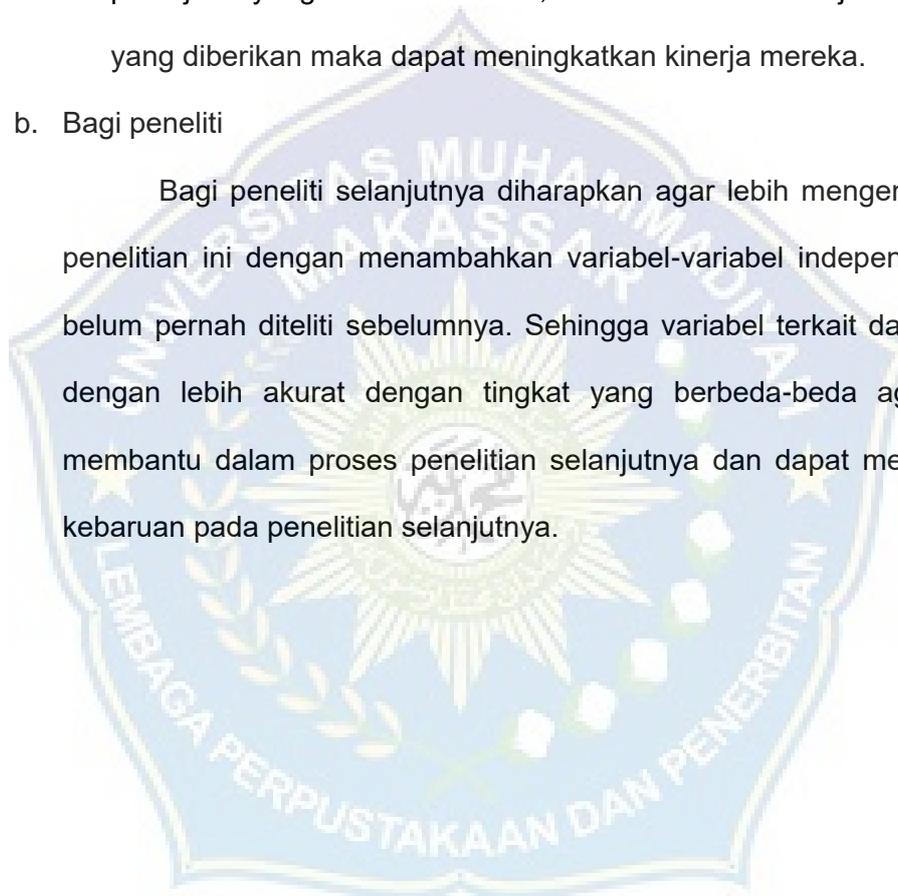
- a. Bagi instansi
 1. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan pemberian insentif kepada pegawai agar memiliki minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja. Perusahaan harus memberikan insentif sesuai dengan yang telah ditentukan dan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh para pegawai, dengan itu para pegawai tidak merasa kecewa dalam bekerja sehingga pemberian insentif dapat

meningkatkan kinerja mereka agar mencapai tujuan dan target perusahaan.

2. Diharapkan perusahaan memperhatikan serta mempertahankan pemberian jaminan sosial kepada pegawai. Karena adanya jaminan sosial maka akan memberikan rasa aman kepada pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, hal ini semakin baik jaminan sosial yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja mereka.

b. Bagi peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel independen yang belum pernah diteliti sebelumnya. Sehingga variabel terkait dapat diteliti dengan lebih akurat dengan tingkat yang berbeda-beda agar dapat membantu dalam proses penelitian selanjutnya dan dapat menciptakan kebaruan pada penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- A Akbar, Setiadi. 2009. Panduan Penelitian Sosial. Jakarta: Yayasan Lembaga Kemala.Alphabeta. 2011.
- Anggoro, Yoga. Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerjadan Undang-Undang No 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun. Jakarta. Visi Media. 2009.
- Armstrong and Baron, 1998, Perfect Management, Institut of Personal and DevelOpment, London, h. 16-17
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Bolung Rio Vicky, Silcy Ijeova Moniharapon dan Genita G. Lumintang, 2018, Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara (The Effect Of Training And Compensation To Employee Performance At Bpmpd Province North Sulawesi), Jurnal EMBA, Vol.6 No.3 Juli 2018
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2016, Human Behavior at Work: Organizational Behavior, Ninth Edition, Singapore. Mc. Graw-Hill International Edition.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, Komariyah, & Imas. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi."Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham, (2014). Pengantar Manajemen Keuangan, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program, Edisi 7 IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. E. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hariandja, Marihot T.E, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja. Manajemen Sumber Daya Manusia :Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta. Grasindo. 2011.
- Hasibuan. Melayu S.P (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L. dan John H. Jackson. 2006. Human Resource Management.
- Meiditami, R., & Sunuharyo, bambang swasto. (2018). PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Customer Business Development (ICD) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 179–185
- Mondy R, Wayne. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I, Edisi 10. Jakarta: Erlangga
- Naning, Ramdlon. Perangkat Hukum Hubungan Perguruan (Industrial). Bandung. Notoadmojo, Soejidjo, 2018, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rhineka Cipta
- Priyatno, Duwi. 2014. SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis. Yogyakarta. C.V ANDI OFFSET.
- 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
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jilid 1. Diterjemahkan Tim Indeks. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sarwoto, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), hal. 156.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015.
- Soepomo, Iman. 2000. Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alphabet.
- Sari, Reny Permata. 2016. Pengaruh Insentif, Masa Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sumangelipu, A., & Djemma, S. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Aquila
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Yulinda A.T & Marsella Vista (2021). PENGARUH JAMINAN SOSIAL DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)* e-ISSN 2721-5415 Volume. 2 Nomor.02 Juli 2021

Zaputri, Kusdi Rahardjo, Hamidah Nayati Utami. 2013, Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya) *Administrasi Bisnis Student journal Ub* vol 1 no.



LAMPIRAN



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.....

Sebelumnya saya ucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud tujuan untuk mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Insentif Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.”**

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Usia : 20-25 Tahun 31-40 Tahun
 26-30 Tahun > 40 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : SLTP SLTA D3
 S1 S2 Lainnya

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini tolong Bapak/Ibu/Saudara(i) mengisi identitas anda terlebih dahulu dengan kategori yang telah disediakan.
2. Diharapkan Bapak/Ibu/Saudara(i) membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
3. Bapak/Ibu/saudara(i) silahkan memberi tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan alternatif jawaban. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban yang tersedia.

4. Jika terjadi kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pernyataan yang ada, mohon diharapkan dijawab tanpa ada satupun yang dikosongkan.

C. Keterangan Jawaban

Skor	Jawaban
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Insentif Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Piecework						
X1.1	Saya merasakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menunjang kinerja saya					
X1.2	Dengan adanya sistem piecework ini dapat memberikan insentif yang tepat untuk meningkatkan kinerja saya					
Bonus						
X1.3	Bonus yang diterima pegawai sudah sesuai dengan yang dijanjikan perusahaan					
X1.4	Perusahaan memberikan bonus kepada pegawainya tepat waktu					

Komisi					
X1.5	Pemberian komisi yang diterapkan manajemen ke pegawai perusahaan cukup adil				
X1.6	Sistem evaluasi kinerja membantu menentukan besarnya komisi yang diperoleh pegawai				
Kematangan					
X1.7	Perusahaan memberikan piagam penghargaan kepada pegawai yang berjasa dan berprestasi				
X1.8	Atasan memberikan pujian ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat				

2. Jaminan sosial (X₂)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Tanggapan pegawai terhadap jaminan sosial						
X2.1	Jaminan hari tua yang berikan perusahaan sudah menjamin pesion saya					
X2.2	Jaminan sosial yang berikan perusahaan sangat bermanfaat bagi saya					
X2.3	Adanya kepastian tunjangan pada usia tidak produktif					
Tanggapan pegawai terhadap jaminan kesehatan						
X2.4	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan saya					
X2.5	Jaminan kesehatan yang berikan perusahaan telah mengurangi biaya					

	pengeluaran perbulan					
X2.6	Perusahaan selalu memperhatikan kesehatan karyawan					
Rasa nyaman dan aman saat bekerja						
X2.7	Dengan adanya jaminan sosial saya merasa nyaman dalam bekerja sehingga bisa meningkatkan kinerja yang bagus					
X2.8	Saya bekerja dengan rasa aman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan kinerja					
X2.9	Perusahaan mengukur kepuasan dan rasa nyaman aman pegawai					

3. Kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas hasil kerja						
Y.1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan					
Y.2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
Y.3	Saya mampu memaksimalkan pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan					
Kualitas hasil kerja						
Y.4	Saya memiliki keterampilan untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik					
Y.5	Saya memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja yang lain					
Y.6	saya memiliki ketaatan bekerja sesuai					

	dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan					
Upaya kerja						
Y.7	Saya memiliki persepsi senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja					
Y.8	Saya memiliki attitude bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan					
Y.9	Saya memiliki personality mengerjakan suatu pekerjaan dengan sangat teliti					



Lampiran 2 Tabulasi Data

Tabulasi Data (X1)

No	Insentif Kerja (X1)	Total
----	---------------------	-------

41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	4	4	4	5	4	5	5	5	36
44	4	4	4	5	4	5	5	5	36
45	4	4	4	5	4	5	5	4	35
46	4	4	4	4	4	5	5	4	34
47	2	4	4	4	4	5	4	5	32
48	5	5	4	5	4	5	5	4	37
49	4	4	5	5	5	5	5	5	38
50	5	5	5	5	4	4	4	5	37
51	5	5	5	4	4	5	5	4	37
52	4	4	5	4	4	4	4	4	33
53	5	5	5	5	5	5	4	3	37
54	4	4	4	4	4	4	4	3	31
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	5	5	4	4	4	4	4	34
57	5	4	4	4	4	4	4	4	33
58	4	4	5	5	4	5	4	4	35
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	4	4	5	5	4	5	5	5	37
61	5	5	5	5	4	5	5	4	38
62	5	5	5	5	5	5	4	5	39
63	4	5	4	4	4	5	5	4	35
64	4	4	4	4	4	5	5	4	34
65	4	4	5	5	4	4	5	4	35
66	5	5	5	5	4	4	4	4	36
67	5	5	4	4	5	5	5	5	38
68	5	5	5	5	5	5	5	4	39
69	5	5	4	5	4	5	5	4	37
70	4	5	5	5	4	5	5	4	37
71	5	4	5	4	4	5	5	4	36
72	4	4	4	4	4	4	4	5	33
73	4	4	4	4	4	4	4	5	33
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Tabulasi Data (X2)

No	Jaminan Sosial (X2)								
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9

43	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
44	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41
45	4	5	4	5	5	4	4	5	4	40
46	3	5	4	4	5	4	4	4	4	37
47	4	5	4	4	4	5	5	4	5	40
48	4	5	5	5	4	4	4	5	4	40
49	4	5	3	4	5	5	5	4	5	40
50	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
51	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
53	5	4	4	4	4	5	3	4	3	36
54	4	3	3	4	4	4	3	3	3	31
55	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
56	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
57	4	5	5	5	4	5	4	4	4	40
58	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
59	4	3	4	4	4	5	4	5	4	37
60	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39
61	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
62	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40
63	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
64	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
65	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
66	4	5	4	3	4	4	4	4	4	36
67	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42
68	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
69	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
70	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
71	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
72	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40
73	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
74	5	4	5	5	4	5	4	4	4	40
75	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39

Tabulasi Data (Y)

No	Kinerja Pegawai (Y)	Total
----	---------------------	-------

42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
44	5	4	5	5	4	4	4	4	5	40
45	5	4	5	5	4	5	5	5	4	42
46	4	4	5	4	4	3	5	4	4	37
47	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
48	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
49	5	5	5	4	4	4	3	4	5	39
50	5	5	4	4	3	4	4	4	5	38
51	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
52	4	2	4	5	5	3	3	4	4	34
53	5	4	4	5	4	5	3	4	3	37
54	4	5	4	5	5	3	4	3	3	36
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
56	5	4	4	5	5	3	4	4	4	38
57	4	4	5	4	4	4	3	4	4	36
58	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
59	4	5	3	4	4	4	4	5	4	37
60	5	5	4	5	5	3	4	4	5	40
61	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
62	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
63	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
64	4	5	5	5	4	5	4	4	4	40
65	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
66	5	4	4	5	5	3	4	4	4	38
67	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39
68	4	4	4	3	5	5	5	4	4	38
69	4	5	5	4	4	4	5	5	4	40
70	3	4	4	5	5	4	4	5	4	38
71	4	5	5	4	4	4	4	5	4	39
72	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
73	4	4	4	5	5	3	4	4	5	38
74	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
75	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40

Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

a. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	52.0	52.0	52.0
	Perempuan	36	48.0	48.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>40	16	21.3	21.3	21.3
	20-25	8	10.7	10.7	32.0
	26-30	26	34.7	34.7	66.7
	31-40	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	10	13.3	13.3	13.3
	S1	54	72.0	72.0	85.3
	SLTA	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

b. Deskriptif Variabel

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.7	2.7	2.7
	S	48	64.0	64.0	66.7
	SS	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	46	61.3	61.3	61.3
	SS	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	44	58.7	58.7	58.7
	SS	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	45	60.0	60.0	60.0
	SS	30	40.0	40.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	64	85.3	85.3	85.3
	SS	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	49.3	49.3	49.3
	SS	38	50.7	50.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	43	57.3	57.3	57.3
	SS	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.7	2.7	2.7
	S	44	58.7	58.7	61.3
	SS	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	1	1.3	1.3	2.7
	S	52	69.3	69.3	72.0
	SS	21	28.0	28.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.7	2.7	2.7
	S	46	61.3	61.3	64.0
	SS	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.0	4.0	4.0
	S	40	53.3	53.3	57.3
	SS	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	48	64.0	64.0	65.3
	SS	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	46	61.3	61.3	61.3
	SS	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	49	65.3	65.3	65.3
	SS	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	50	66.7	66.7	68.0
	SS	24	32.0	32.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.7	2.7	2.7
	S	45	60.0	60.0	62.7
	SS	28	37.3	37.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	47	62.7	62.7	64.0
	SS	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	S	55	73.3	73.3	74.7
	SS	19	25.3	25.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	41	54.7	54.7	56.0
	SS	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	44	58.7	58.7	60.0
	SS	30	40.0	40.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	43	57.3	57.3	58.7
	SS	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	10.7	10.7	10.7
	S	47	62.7	62.7	73.3
	SS	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	5.3	5.3	5.3
	S	51	68.0	68.0	73.3
	SS	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	50	66.7	66.7	68.0
	SS	24	32.0	32.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y5	Pearson Correlation	.185	-.041	.258*	.523*	1	.140	.325*	.464*	.252*	.562**
	Sig. (2-tailed)	.113	.728	.026	.000		.231	.004	.000	.029	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y6	Pearson Correlation	.262*	.192	.385*	.148	.140	1	.364*	.477*	.241*	.602**
	Sig. (2-tailed)	.023	.100	.001	.205	.231		.001	.000	.037	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y7	Pearson Correlation	.326*	.120	.399*	.338*	.325*	.364*	1	.577*	.394*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.004	.307	.000	.003	.004	.001		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y8	Pearson Correlation	.272*	.042	.428*	.377*	.464*	.477*	.577*	1	.446*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.018	.718	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y9	Pearson Correlation	.380*	.143	.456*	.320*	.252*	.241*	.394*	.446*	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.001	.222	.000	.005	.029	.037	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.598*	.313*	.677*	.618*	.562*	.602*	.701*	.744*	.663*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Uji Reabilitas

1. Variabel Insentif Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.800	8

2. Variabel Jaminan Sosial (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.808	9

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

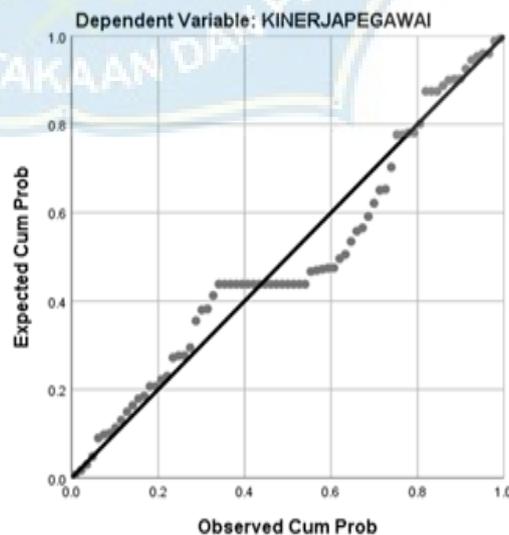
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.787	9

e. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



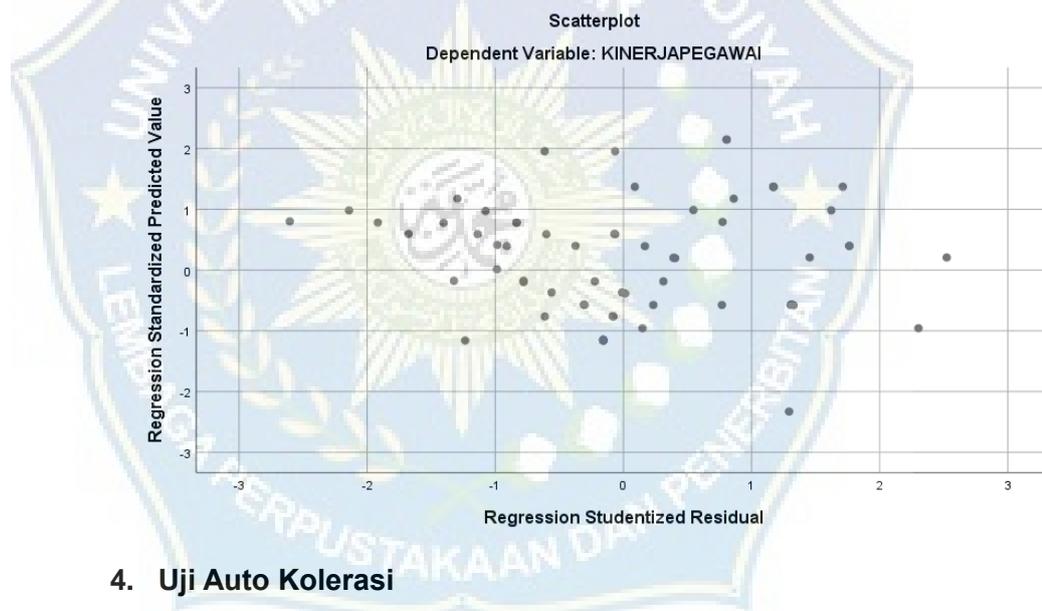
2. Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	INSENTIFKERJA	.457	2.186
	JAMINANSOSIAL	.457	2.186

a. Dependent Variable: KINERJAJPEGAWAI

3. Uji Heterokedastisitas



4. Uji Auto Kolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.582	.570	1.886	1.661

a. Predictors: (Constant), JaminanSosial, InsentifKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

5. Uji Linearitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.526	2	178.263	50.093	.000 ^b
	Residual	256.221	72	3.559		
	Total	612.747	74			

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

b. Predictors: (Constant), JAMINANSOSIAL, INSENTIFKERJA

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.310	3.160		2.313	.024
	INSENTIFKERJA	.420	.125	.378	3.354	.001
	JAMINANSOSIAL	.432	.110	.440	3.908	.000

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

g. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.310	3.160		2.313	.024
	INSENTIFKERJA	.420	.125	.378	3.354	.001
	JAMINANSOSIAL	.432	.110	.440	3.908	.000

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

h. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.570	1.886

a. Predictors: (Constant), JAMINANSOSIAL, INSENTIFKERJA

b. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI



Lampiran 4 Persuratan



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 61/05/A.2-II/I/45/2024 Makassar, 26 Januari 2024

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Indriani Dwi Cahyono

Sambuk : 105721124020

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Insentif Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jencherang Kabupaten Gowa

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan.



Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.066972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3516/05/C.4-VIII/I/1445/2024

29 January 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

17 Rajab 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 61/05/A.2-II/I/45/2024 tanggal 26 Januari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **INDRIANI DWI CAHYONO**

No. Stambuk : **10572 1124020**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Insentif Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 1 Februari 2024 s/d 1 April 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd
NBM 1127761



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **2184/S.01/PTSP/2024**
Lampiran : -
Perihal : **Izin penelitian**

Kepada Yth.
Bupati Gowa

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3516/05/C.4-VIII/I/1445/2024 tanggal 29 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **INDRIANI DWI CAHYONO**
Nomor Pokok : **105721124020**
Program Studi : **Manajemen**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (D4)**
Alamat : **Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun KARYA TULIS, dengan judul :

**" PENGARUH INSENTIF KERJA DAN JAMINANSOSIAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA JENEBERANG
KABUPATEN GOWA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **01 Februari s/d 01 April 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 30 Januari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



**PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
"TIRTA JENEBERANG"
KABUPATEN GOWA**



Jl. Tirta Jeneberang No. 17 Telp. (0411) 8220242 Email. perumdatirtajeneberang@gmail.com

Kepada
Yth. Ketua LP3M UNISMUH
Makassar

Di -
Makassar

Nomor : UM.088/PTJ-GW/II/2024
Perihal : Penelitian

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat izin penelitian nomor : 503/137/DPM-
PTSP/PENELITIAN/1/2024 Tanggal 30 Januari 2024 atas nama Sebagai
berikut :

Nama : INDRIANI DWI CAHYONO
Tempat/Tanggal Lahir : Makassar / 26 April 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Nomor Pokok : 105721124020
Program Studi : Manajemen.
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jln Perintis Kemerdekaan Km. 18
Judul : "PENGARUH INSENTIF KERJA DAN JAMINAN
SOSIAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
PENGAWAI PADA PDAM TIRTA JENEBERANG
KABUPATEN GOWA"

Pada prinsipnya kami mengizinkan untuk melakukan penelitian,
sesuai dengan disiplin ilmu yang di miliknya.

Demikianlah disampaikan untuk menjadi bahan seperlunya.

Sungguminasa, 1 Februari 2024
a.n. Direktur Utama,
Direktori Bidang Umum


M. H. Aco, SE
Tirta Jeneberang
Kabupaten Gowa 980 002

Lampiran 5 Dokumentasi





Lampiran 6 Validasi Data



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA		INDRIANI DWI CAHYONO		
NIM		105721124020		
PROGRAM STUDI		MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		PENGARUH INSENTIF KERJA DAN JAMINANSOSIAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA JENEBERANG KABUPATEN GOWA		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR. S.E., M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M		
NAMA VALIDATOR		ASRIANI HASAN,SE.,M.SC.		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	30/04/24	OK (Menggunakan Kuisisioner)	
2	Sumber data (data sekunder)	30/04/24	Menggunakan Data Primer	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	30/04/24	OK (File yang dikumpulkan berupa data Excel)	
4	Hasil Statistik deskriptif	30/04/24	OK	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	30/04/24	OK	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	30/04/24	<ul style="list-style-type: none"> - Tambahkan Uji Normalitas selain menggunakan grafik Normal P-P Plot (misalnya menggunakan Uji Kolmogorov- Smirnov, uji shapiro wilk dan beberapa uji normalitas lainnya (pilih salah satu)) - Tambahkan Uji Heteroskedastisitas selain menggunakan grafik Scatter Plot (misalnya menggunakan Uji Glesjer, Uji Park dan beberapa Uji heteroskedastisitas lainnya (pilih salah satu)) - Revisi tabel hasil uji multikolinieritas (angka dituliskan secara lengkap dan tabel jangan dicopy paste dari SPSS) 	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	30/04/24	- Revisi Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Hasil Uji-F, Hasil Uji-T, Hasil Uji kofisien determinasi (angka dituliskan secara lengkap dan tidak dicopy paste dari SPSS)	
8	Hasil interpretasi data	30/04/24	OK	



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

9	Dokumentasi	30/04/24	OK	
---	-------------	----------	----	--

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*

**Catatan : Hasil Validasi ini disetujui untuk mengikuti seminar hasil. Namun catatan usulan perbaikan wajib direvisi sebelum Ujian Skripsi.*



Lampiran 7 Hasil Turnitin

Indriani Dwi Cahyono
105721124020 BAB I

by Tahap Tutup

Submission date: 13-Jun-2024 07:59AM (UTC+0700)
Submission ID: 2401414574
File name: BAB_I_-_2024-06-13T085909.937.docx (18.37K)
Word count: 1191
Character count: 8189

Indriani Dwi Cahyono 105721124020 BAB I

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
2	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
3	id.123dok.com Internet Source	1%
4	journal.uir.ac.id Internet Source	1%
5	adoc.pub Internet Source	1%
6	landasanpendidikanblog.files.wordpress.com Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



Indriani Dwi Cahyono
105721124020 BAB II

by Tahap Tutup

Submission date: 13-Jun-2024 08:00AM (UTC+0700)
Submission ID: 2401414970
File name: BAB_II_-_2024-06-13T085922.799.docx (79,45K)
Word count: 4525
Character count: 30013

Indriani Dwi Cahyono 105721124020 BAB II

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
2	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	2%
3	Submitted to Federal University of Technology Student Paper	2%
4	jurnaluniv45sby.ac.id Internet Source	1%
5	jurnal.imsi.or.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
7	ibmi-medan.com Internet Source	1%
8	Submitted to IAIN Pontianak Student Paper	1%
9	Ezra Frans Alik. R, Jeane Tandirerung, Djusniati Rasinan. "Pengaruh Pelatihan Kerja	<1%

Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Servis
Pada Honda Ahas Mesakada Motor
Mamasa", JEMSI (Jurnal Ekonomi,
Manajemen, dan Akuntansi), 2024
Publication

10	Submitted to Asosiasi Dosen, Pendidik dan Peneliti Indonesia Student Paper	<1 %
11	docplayer.info Internet Source	<1 %
12	core.ac.uk Internet Source	<1 %
13	urfimujahidahcute.blogspot.com Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
15	www.scribd.com Internet Source	<1 %
16	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
17	journal.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	<1 %



19	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
21	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
22	id.123dok.com Internet Source	<1 %
23	adoc.pub Internet Source	<1 %
24	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
25	maker.ac.id Internet Source	<1 %
26	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
27	archive.org Internet Source	<1 %
28	Rita Wahyuni. "PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI POLITEKNIK LP3I JAKARTA)", Majalah Ilmiah Bijak, 2018 Publication	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off





Indriani Dwi Cahyono
105721124020 BAB III

by Tahap Tutup

Submission date: 13-Jun-2024 08:01AM (UTC+0700)

Submission ID: 2401415521

File name: BAB_III_-_2024-06-13T085956.891.docx (96.91K)

Word count: 2188

Character count: 14210

Indriani Dwi Cahyono 105721124020 BAB III

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.slideshare.net

Internet Source

2%

2

Ratna Wahyuni Pratiwi, Jojok Dwiridotjahjono.

"Pengaruh Inflasi, Nilai Tukar Rupiah, dan Suku Bunga BI terhadap Harga Saham Perusahaan Sub Sektor Properti dan Real Estate yang Terdaftar di BEI Periode 2016-2020", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022

Publication

2%

3

Submitted to Badan PPSDM Kesehatan Kementerian Kesehatan

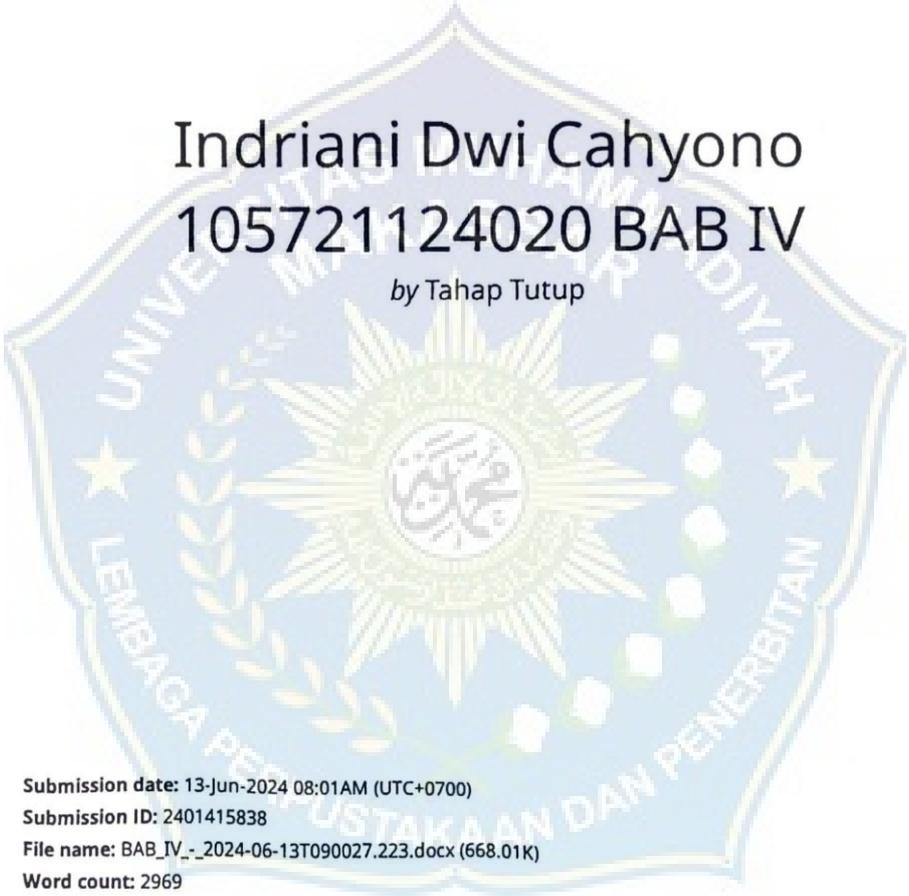
Student Paper

2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off



Indriani Dwi Cahyono
105721124020 BAB IV
by Tahap Tutup

Submission date: 13-Jun-2024 08:01AM (UTC+0700)

Submission ID: 2401415838

File name: BAB_IV_-_2024-06-13T090027.223.docx (668.01K)

Word count: 2969

Character count: 18957

Indriani Dwi Cahyono 105721124020 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

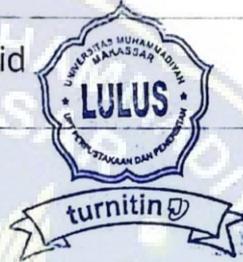
6%

2

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

4%



Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



Indriani Dwi Cahyono
105721124020 BAB V
by Tahap Tutup

Submission date: 13-Jun-2024 08:02AM (UTC+0700)

Submission ID: 2401416122

File name: BAB_V_-_2024-06-13T090122.090.docx (15.31K)

Word count: 386

Character count: 2601

Indriani Dwi Cahyono 105721124020 BAB V

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Exclude bibliography





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO 259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Indriani Dwi Cahyono

Nim : 105721124020

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	5 %	10 %
2	Bab 2	15 %	25 %
3	Bab 3	5 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 13 Juni 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nuzuliana, M.I.P.
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

RIWAYAT HIDUP



Indriani Dwi Cahyono, Panggilan Indi lahir di Makassar, Kota Makassar pada tanggal 26 April 2002 dari pasangan suami istri Bapak Agus Cahyono dan Ibu Nuraini, K. Peneliti adalah anak ke-2 dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. P. Kemerdekan Km. 18 Kelurahan Pai Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu TK Islam Sudiang Asri lulus tahun 2008, SDN Pai Makassar lulus tahun 2014. MTSN 02 Makassar lulus tahun 2018, SMA Negeri 7 Makassar lulus tahun 2020 dan mulai mengikuti program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.