

PENGARUH INSENTIF KERJA DAN ASURANSI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PT
PERSONA PRIMA UTAMA PERWAKILAN YOGYAKARTA

THE EFFECT OF WORK INCENTIVES AND WORK
INSURANCE ON OUTSOURCING EMPLOYEE
PERFORMANCE PT PERSONA PRIMA UTAMA
REPRESENTATIVE OF YOGYAKARTA

Muhammad Hasan Zulmi As Syafiq
PT. Persona Prima Utama
Email : hasanzulmi14@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Insentif Kerja terhadap Kinerja karyawan dan Asuransi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini berlokasi di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta yang beralamatkan di Jl. Ringroad Timur, Ruko Tandan No. C- 4 Banguntapan, Bantul, Yogyakarta. Jenis penelitian ini berbentuk penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah 66 orang Karyawan manajemen dan Outsourcing di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta. Metode pengumpulan data menggunakan Kuisisioner. Dalam pengolahan data, penelitian ini menggunakan analisis uji Validitas dan Realibilitas, Uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, Uji Regresi linier Berganda, Uji T dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif kerja dan asuransi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan insentif kerja dan asuransi kerja untuk menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

Kata Kunci: Insentif Kerja, Asuransi Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work incentives on employee performance and work insurance on employee performance. This research is located at PT. Persona Prima Utama Representative of Yogyakarta which is addressed at Jl. East Ringroad, Ruko Tandan No. C-4 Banguntapan, Bantul, Yogyakarta. This type of research is in the form of quantitative research. The sample used was 66 people management and outsourcing employees at PT. Persona Prima Utama Representative of Yogyakarta. Methods of collecting data using questionnaires. In processing data, this study uses analysis of Validity and Reality test, Normality test, heterocedasticity test, multicollinearity test, Multiple linear regression test, T test and F test. The results show that work incentives and work insurance have a positive and significant effect on performance employees at PT. Persona Prima Utama Representative of



Jurnal Perilaku
Dan Strategi
Bisnis

Vol.7 No.1, 2019

Hal. 51 - 63

Yogyakarta. Thus the company needs to increase work incentives and work insurance to produce high employee performance.

Keywords: Work Incentives, Work Insurance and Employee Performance

PENDAHULUAN

Di dalam perusahaan, sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan sebagai pelaku dalam kinerja perusahaan memiliki nilai penting demi terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan saat kinerja karyawan meningkat, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hariandja (2002:35) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara seperti memotivasi karyawan serta peduli dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, lingkungan kerja, asuransi bagi karyawan, insentif bagi karyawan serta adanya promosi jabatan bagi para karyawan yang berpotensi dan berprestasi.

Setiap perusahaan wajib memperhatikan kesejahteraan setiap karyawannya, namun ada beberapa perusahaan yang masih mengabaikannya sehingga karyawan merasa dirugikan dan tidak bersemangat untuk bekerja. Beberapa faktor tersebut adalah insentif kerja dan asuransi kerja. Asuransi ini sangat penting karena tidak ada seorangpun yang tahu bahwa musibah dan penyakit dapat datang secara tiba-tiba sehingga mengakibatkan seseorang harus dirawat di rumah sakit. Apabila hal yang demikian sudah terjadi berapapun biaya yang dibutuhkan akan dikeluarkan demi kesembuhan bahkan dengan biaya yang relatif tinggipun tetap akan dijalankan. Fenomena seperti ini tidak diharapkan oleh setiap orang meskipun dapat menimpa siapa saja tanpa mengenal waktu dan status sosial dalam masyarakat. Menurut Rianto (2012:212) asuransi merupakan sebuah mekanisme perlindungan terhadap pihak tertanggung apabila mengalami resiko di masa yang akan datang dimana pihak tertanggung akan membayar premi guna mendapatkan ganti rugi dari pihak penanggung.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian sistem kompensasi yang baik. Perusahaan-perusahaan meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja juga banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan kinerja masing-masing. Robbins (2001) mengemukakan bahwa sistem insentif juga mampu merangsang para karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara mengadopsi berbagai metode insentif yang dapat dipakai dan di aplikasikan ke dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Penelitian ini difokuskan kepada aspek Insentif Kerja dan Asuransi Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta dalam mencapai kualitas sumber daya manusia yang baik. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kerja serta dapat memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga mempengaruhi karyawan agar berperilaku disiplin dan berpengaruh terhadap kedisiplinan seseorang serta kualitas hasil pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah organisasi baik itu organisasi yang baru ataupun yang lama dalam menjalankan aktivitasnya perlu ditata agar dapat berjalan dengan baik dan tujuannya dapat tercapai. Oleh karena itulah diperlukan manajemen yang baik. Menurut Hasibuan (2000) mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Secara harfiah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengandung pengertian yang merupakan paduan dari pengertian Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Pengertian MSDM menurut Gary Dessler (2004), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Dari definisi-definisi yang telah disebutkan para ahli di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu, seni dan proses dalam aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja sehingga tercapai tujuan organisasi individu, dan tercapai kepuasan pada diri individu.

Kinerja Karyawan

menurut Suhendi dan Anggara (2010) kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaan serta memiliki kondisi yang memungkinkan karyawan agar bekerja secara maksimal.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Lazimnya kinerja kerja karyawan secara umum dapat dinyatakan dalam empat dimensi, yaitu:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk dan jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerapkan berapa jumlah absensi, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani oleh karyawan tersebut.
4. Kerja sama, dalam hal ini menjelaskan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya.

Dengan demikian keempat aspek kinerja di atas dapat dikatakan bahwa karyawan mempunyai kinerja kerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dari beberapa pengertian di atas menurut para ahli dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah perwujudan fungsi dan kerja yang dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berfikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Insentif Kerja

Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materil dan nonmateril, Masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat berkerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan adalah insentif. Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja.

Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan, dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku. Seperti misalnya ketidak hadiran dan menurunnya prestasi kerja.

Menurut Yani (2012: 268) pemberian insentif memiliki tujuan-tujuan tertentu, yaitu :

1. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi.
2. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
3. Untuk menjamin bahwa karyawan akan menyerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
4. Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya
5. Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Asuransi Kerja

Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat, khususnya aktivitas yang berkaitan dengan finansial, resiko merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari. Salah satu hal yang dapat meminimalisir resiko tersebut adalah dengan asuransi. Asuransi menguntungkan kehidupan masyarakat dengan mengurangi kekayaan yang harus disisihkan untuk menutupi kerugian akibat berbagai resiko yang didapat.

Pada hakekatnya asuransi adalah suatu perjanjian antara nasabah asuransi dengan perusahaan asuransi mengenai pengalihan risiko dari nasabah kepada perusahaan asuransi. Menurut Undang-undang Nomor 2 tahun 1992 Pasal 1, tentang Perasuransian, asuransi atau pertanggungan didefinisikan sebagai perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung, karena kerugian, kerusakan, atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggung.

Menurut William dan Heins dalam Danarti (2011:8) mendefinisikan asuransi berdasarkan dua sudut pandang, yaitu :

1. Asuransi adalah suatu pengaman terhadap kerugian finansial yang dilakukan oleh seorang penanggung.
2. Asuransi adalah suatu persetujuan dengan mana dua atau lebih orang atau badan mengumpulkan dana untuk menanggulangi kerugian finansial.

Penulis dapat menyimpulkan pengertian dan pendapat diatas bahwa asuransi adalah suatu alat untuk mengalihkan risiko yang tidak dapat diprediksi kapan akan terjadinya. Asuransi adalah transaksi pertanggungan yang melibatkan dua pihak yaitu tertanggung dan penanggung. Penanggung akan mengganti setiap kerugian yang akan diderita oleh tertanggung sesuai premi yang dibayar, sebagai akibat dari peristiwa yang semula belum dapat ditentukan kapan terjadinya. Oleh karena itu, tertanggung diwajibkan membayar sejumlah uang kepada penanggung sesuai nilai pertanggungannya.

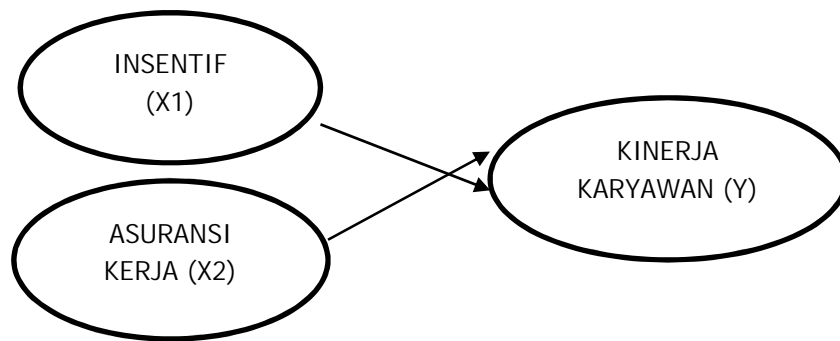
Silvanita (2009:43) menjelaskan bahwa asuransi dapat diklasifikasikan berdasarkan kejadian yang tidak dikehendaki. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai beberapa jenis asuransi tersebut:

1. Asuransi Jiwa (life insurance)
2. Asuransi kecacatan (disability insurance) merupakan asuransi yang memberikan perlindungan terhadap aliran pendapatan bila pihak tertanggung mengalami cacat fisik sehingga tidak bisa bekerja.

3. Anuitas (annuity) adalah produk asuransi yang menjamin aliran pendapatan seumur hidup. Produk ini biasanya lebih banyak digunakan oleh pihak yang memiliki kesehatan fisik baik dan memiliki riwayat hidup yang panjang.
4. Asuransi kesehatan, merupakan asuransi yang memberi proteksi terhadap biaya kesehatan yang semakin hari semakin mengalami kenaikan dan mahal, oleh karena itu asuransi kesehatan individu menjadi sangatlah mahal.
5. Asuransi jiwa berjangka, merupakan asuransi yang memberikan manfaat bila tertanggung mengalami kematian tetapi tidak ada peningkatan kas.
6. Asuransi jiwa penuh, merupakan produk asuransi yang memiliki dua ciri, yaitu membayar sejumlah nilai tertentu pada saat kematian pihak tertanggung dan mengakumulasi nilai tunai yang dipinjam oleh pemilik polis.
7. Asuransi jiwa universal, merupakan produk asuransi yang memberikan manfaat dari kombinasi antara asuransi jiwa berjangka dan penuh. Dengan premi yang sama dengan asuransi jiwa penuh, manfaat yang diberikan akan semakin besar karena sebagian premi akan digunakan untuk membeli asuransi jiwa berjangka dan sisanya digunakan untuk investasi yang bebas dari pajak.

Kerangka Pikir

Kerangka penelitian ini sebagai berikut :



Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Hipotesis ini dimaksudkan untuk memberi arah bagi analisis penelitian (Marzuki, 2005). Disini kesimpulan sementara adalah :

Ha1 : Insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha2 : Asuransi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha3 : Insentif kerja dan asuransi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka. Penelitian ini disusun sebagai penelitian induktif yakni mencari dan mengumpulkan data yang ada di lapangan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor, unsur-unsur bentuk, dan suatu sifat dari fenomena di masyarakat Nazir (1998). Penelitian ini akan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak di duga. Subagyo (2011:93). Populasi karyawan manajemen dan karyawan Outsourcing di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta berjumlah 870 orang yang terdiri dari berbagai macam jenis pekerjaan antara lain satpam, sopir, pelayan, cleaning service, dan administrasi.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi jumlah lebih sedikit dari jumlah populasi. (Subagyo 2011:93). Menurut Subagyo (2017:74) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500, atau jumlah anggota sampel minimal 20 kali dari jumlah variable yang diteliti.

Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil sampel untuk karyawan manajemen sebanyak 6 orang dan karyawan Outsourcing jasa satpam yang di tempatkan di Yogyakarta sebanyak 60 orang, jadi total keseluruhan sampel adalah berjumlah 66 orang dengan alasan gaji yang mereka terima hanya gaji pokok saja tanpa insentif tambahan, sedangkan untuk jasa lainnya ada tambahan insentif dengan jumla yang berbeda- beda.

Penelitian ini menggunakan teknik observasi, teknik kuesioner atau angket, dan teknik dokumentasi guna memperkuat hasil perolehan data.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independent (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independent dalam penelitian ini adalah insentif kerja asuransi kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Metode Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dapat dinyatakan valid, dan hasil reliabilitas menemukan seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokosiditas. Hasil uji normalitas digunakan untuk menunjukkan bahwa variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan bahwa apakah terjadi korelasi antara variabel dependen dan variabel independent. Hasil uji heterokosiditas menunjukkan apakah terjadi ketidaksamaan varian atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda yang terdiri dari uji T, Uji F, serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur variabel lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid atau tidaknya pernyataan yaitu dengan membandingkan r hasil r_{xy} dengan r table. Dengan berpegang pada pedoman r hitung r tabel dan tingkat signifikan sebesar 5%, maka data dapat dikatakan valid.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan besarnya korelasi seluruh butir pertanyaan nilainya lebih besar dari nilai Sig. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan kuisisioner dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya yaitu regresi linier berganda.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Insentif Kerja	0,539	0	Valid
	0,732	0	Valid
	0,607	0	Valid
	0,836	0	Valid
	0,45	0	Valid
	0,838	0	Valid
Asuransi Kerja	0,643	0	Valid
	0,654	0	Valid
	0,746	0	Valid
	0,557	0	Valid
	0,687	0	Valid
	0,558	0	Valid
Kinerja Karyawan	0,742	0	Valid
	0,796	0	Valid
	0,662	0	Valid
	0,724	0	Valid
	0,628	0	Valid
	0,505	0	Valid

Sumber :Data primer diolah, 2019

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan, atau dengan kata lain alat ukur tersebut memiliki konsistensi apabila digunakan berkali – kali dan pada waktu yang berbeda. Dengan ketentuan tingkat keandalan koefisiensi korelasi 0,800 sampai dengan 1,000 adalah tinggi, antara 0,600 sampai dengan 0,799 adalah cukup tinggi, antara 0,400 sampai dengan 0,599 adalah rendah, antara 0,200 sampai dengan 0,399 adalah agak rendah, dan antara 0,000 sampai dengan 0,199 adalah sangat rendah. Seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif Kerja	0,769	Cukup Tinggi
Asuransi Kerja	0,760	Cukup Tinggi
Kinerja Karyawan	0,757	Cukup Tinggi

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel 4.2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Cronbach's alpha yang semakin mendekati angka 1 menunjukkan bahwa reliabilitas semakin baik yang artinya item-item tersebut secara konsisten mengukur konsep yang sama (Sekaran, 2006), maka semua butir pernyataan dalam variabel penelitian adalah handal.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada dasarnya dilakukan sebelum mengolah data berdasarkan model – model penelitian yang akan dilakukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam variabel yang digunakan telah terdistribusi secara normal. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 3.

Hasil atau output pada tabel dibawah menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada setiap variable lebih besar dari 0,05 yang berarti data telah terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Insentif Kerja	Suransi Kerja	Kinerja Karyawan
N		66	66	66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.61	26.85	27.29.00
	Std. Deviation	2.498	1,899	1,983
Most Extreme Differences	Absolute	.166	.138	.157
	Positive	.109	.138	.136
	Negative	-.166	-.091	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		1.349	1.120	1,273
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052	.163	.078

Sumber : Data Primer, 2019

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF) dan tolerance ().

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Insentif Kerja	0.409	2.443	Tidak terjadi multikolinieritas
Asuransi Kerja	0.409	2.443	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai tolerance value > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (disturbance) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.485	.967		2.570	.013
1 Insentif Kerja	.015	.043	.069	.362	.719
Asuransi Kerja	-.081	.056	-.279	-1.453	.151

Dependent Variable: RES_2(Kinerja Karyawan)

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas

Hasil Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, dalam menganalisis regresi linear berganda penulis menggunakan seri program statistik SPSS. SPSS adalah suatu program software komputer yang digunakan untuk mengolah data baik parametrik maupun nonparametrik, seperti ditunjukkan pada Tabel berikut ini

Tabel 6 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,732	1,598		2,335	0,023
1 Insentif Kerja	0,309	0,07	0,389	4,389	0
Asuransi Kerja	0,583	0,093	0,558	6,295	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 3,732 + 0,309X_1 + 0,583X_2$$

- a. Konstanta = 3,732
Artinya jika tidak ada variabel independent yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 3,732 satuan.
- b. $b_1 = 0,309$
Artinya jika Variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,309 dengan anggapan variable bebas lain tetap.
- c. $b_2 = 0,583$
Artinya jika Variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,583 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji T

	Sig.	Batas	Keterangan
Insentif kerja	0	< 0,05	Signifikan
Asuransi Kerja	0	< 0,05	Signifikan

Sumber : Data Primer, 2019

Hasil pengujian secara pasian (uji t) menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,00 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa "insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta".

Hasil pengujian secara pasial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,00 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a2} diterima, yang berarti bahwa "asuransi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta".

Sedangkan hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa t tabel (1,998) < t hitung (4,389). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa "insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta".

Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa t tabel (1,998) < t hitung (6,295). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a2} diterima, yang berarti bahwa "asuransi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta".

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji f)

Tabel 8. Uji F

	Sig.	Batas	Keterangan
Insentif kerja, Asuransi Kerja	0	< 0,05	Signifikan

Sumber : Data Primer, 2019

Hasil pengujian secara serentak (uji F) menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_3 diterima, yang berarti bahwa "insentif kerja dan asuransi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta".

Sedangkan hasil pengujian secara serentak (uji F) menunjukkan bahwa terdapat nilai F tabel ($3,145 < F$ hitung ($123,799$)). Nilai tersebut dapat membuktikan H_3 diterima, yang berarti bahwa "insentif kerja dan asuransi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta".

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.791	0,907

a. Predictors: (Constant), KMT, LKT

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan besarnya koefisien determinasi (R^2 square) sebesar 0,797 artinya variabel insentif kerja dan asuransi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 79,7% sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Penelitian pada dasarnya memiliki karakteristik hasil yang bervariasi berdasarkan lokasi beserta responden yang akan diteliti. Sesuai dengan hasil responden dalam penelitian ini, berkaitan dengan sebuah pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang secara keseluruhan diuji dengan metode parsial dan simultan mendapatkan beberapa hasil bahwa insentif kerja dan asuransi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Dalam hal ini variabel insentif kerja cukup kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 30,9%, sedangkan variabel asuransi kerja cukup kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 58,3%.

Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudana (2015), Muttaqi (2013) dan Damayanti (2013) yang ditemukan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa insentif kerja dan asuransi kerja merupakan variabel yang penting dalam memprediksikan hasil dari kinerja karyawan. Disamping itu dalam variabel insentif kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan.

Jika dilihat secara keseluruhan penjelasan diatas, semua variable saling berkaitan dan memiliki pengaruh positif dengan masing-masing variabel signifikan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa insentif kerja dan asuransi kerja membawa pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh insentif kerja dan asuransi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Persona Prima Utama Perwakilan Yogyakarta sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t variabel insentif kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung sebesar 4,389 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari t tabel 1,998 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan.
2. Berdasarkan uji t variabel asuransi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung sebesar 6,295 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari t tabel 1,998 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan.
3. Berdasarkan uji f variabel insentif kerja dan asuransi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini di buktikan dengan nilai f tabel lebih besar dari f hitung dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai determinasi didapatkan sebesar 0,797 yang berarti insentif kerja dan asuransi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 79,7% sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, dapat diajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya dan untuk pihak – pihak yang berkepentingan. Beberapa saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Bagi Perusahaan
 - a) Perusahaan perlu memperhatikan insentif kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
 - b) Perusahaan perlu meningkatkan asuransi kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
2. Bagi Akademisi
 - a) Peneliti lain dapat menambahkan variabel untuk dapat memperjelas dan mempertegas kembali pada penelitian selanjutnya.
 - b) Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup lain dengan jumlah populasi dan sampel yang lebih banyak sehingga dapat memperkuat hasil penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Amwar Prabu Mangkubumi. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahmad Sani Supriyanto, & Masyhuri Machfudz. (2010). Metodologi Riset Manajemen Sumber daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press.
- Anggara, S dan Suhendi H. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Arnolds, C, & Venter D. (2007). The strategic importance of motivational rewards for lower-level employees in the manufacturing and retailing industries. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 15-23.
- Damayanti, Deni. (2013). *Panduan Lengkap Menyusun Proposal (Skripsi, Disertasi)*. Yogyakarta: Alaska.
- Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fitriadi Rendy. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa (Kasus PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru). 1-9
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marios Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartono, Sri Redjeki. (2001). *Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hermawan, Dody. (2008). Pengaruh Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Peningkatan Produktivitas Pada PT. Surya Pratama Citra Sejatikota Sukabumi, 10(3), 20–30.
- Husein Umar. (2005). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Muhammad Syakir Sula. (2004). *Asuransi Syariah (Life and General): Konsep dan Sistem Operasional*. Jakarta: Gema Insani.
- Muttaqin, A. (2013). *Asuhan Keperawatan Klien Gangguan Sistem Kardiovaskuler*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ningtyas, L. C., S, B. S., & Mukzam, M. J. 2013. Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja, 2 (2), 110–117.
- Olubusayo, F. H., Stephen, I. A., & Maxwell, O. (2014). Incentives Packages and Employees' Attitudes to Work : A Study Of Selected Government Parastatals In Ogun State, South-West , Nigeria. *International Journal of Resaerch in Business and Social Science*, 3(1), 63–74.
- Panggabean, S., Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia,
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo. Jakarta.

- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solimun. (2002). *Structural Equation Modeling LISREL dan Amos*, Fakultas MIPA Universitas Brawijaya, Malang.
- Sudana, I Made. (2015). *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,
- Suryono, A. (2009). Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. *Asuransi Kesehatan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992*, 1(2), 213–221.
- Sutrisno, P. (2018). Analisis Perhitungan Komisi Agent Asuransi Pada PT. Generali Life Insurance Cabang Mefan, 4(1).
- Walumba F., & Lawyer J. (2003). Building Effective Organizations: Transformational Leadership, Collectivist Orientation, Work-Related Attitudes and Withdrawal Behaviours in Three Emerging Economies. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(7), pp.1083-1101,
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wikantari, M. A. (n.d.). *Asuransi Jiwa: Teori Dan Tantangan Perusahaan Asuransi Jiwa Di Indonesia*, 1–47.
- Yani M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Medi.