



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

(Studi Pada PT. Nongguan Biotek Indonesia Kota Probolinggo Km 112,2
Bagian Produksi)

Oleh

Wujud Ahsan H. *)

M Mansur **)

M Afi Rahmad *)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Jaminan Sosial, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. NONGGUAN BIOTEK INDONESIA Kota Probolinggo baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 40 karyawan dan semua diambil sebagai sampel. “Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuantitatif, sedangkan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis penelitian”. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan jaminan sosial, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. NONGGUAN BIOTEK INDONESIA Kota Probolinggo.

Kata Kunci: Jaminan Sosial, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Produktivitas Karyawan.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the Effect of Social Security, Work Discipline and Organizational Commitment on Productivity of Production Section Employees at PT. INDONESIA BIOTECH GUARANTEE Probolinggo City both partially and simultaneously. In this study the population amounted to 40 employees and all were taken as samples. “Data collection through questionnaires, data analysis in this study using SPSS version 25. The sampling technique uses quantitative methods, while the data testing techniques used in this study include validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, and testing the research hypothesis”. The results of the analysis show that partially or simultaneously social security, work discipline and organizational commitment have a positive and significant effect on employee productivity at PT. NONGGUAN BIOTECH INDONESIA City of Probolinggo.

Keywords: Social Security, Work Discipline, Organizational Commitment and Employee Productivity



PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Pada hakekatnya perusahaan merupakan lembaga dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Salah satu sumber daya yang terpenting dalam menggerakkan roda organisasi perusahaan adalah sumber daya manusia, hubungan kerja yang sesuai antara karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja pada suatu perusahaan atau instansi tersebut Sunyoto, 2012 : 1. Sumber daya manusia mencakup dua hal yaitu dipandang dari kualitas usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi dalam jangka waktu tertentu, untuk meningkatkan barang dan jasa.

Dalam perusahaan seorang pemimpin yang bertugas sebagai pemegang peranan naik turunnya dunia usaha, yaitu memperhatikan karyawan dari perusahaan yang bersangkutan karena tenaga kerja merupakan tolak ukur dari suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Perusahaan atau suatu wirausahawan yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, apabila produktivitasnya tinggi, dan untuk mencapai produktivitas yang tinggi sumber daya manusia harus mampu bekerja atau mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis. Oleh karena itu menjadi penting untuk mengelola produktivitas dalam menentukan keberlangsungan suatu kegiatan, maka dalam makalah ini akan dijelaskan mengenai produktivitas tersebut, pengertian faktor – faktor serta peran sumberdaya manusia dalam meningkatkan produktivitas.

Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik daripada metode kerja hari sebelumnya, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih baik dari pada hasil kerja hari ini. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan.

Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang. Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk

meningkatkan produktivitas karyawan antara lain dengan melaksanakan pelatihan, mengadakan pemilihan dan penempatan karyawan yang tepat, disiplin yang tinggi, memotivasi karyawan dengan memberikan upah yang sesuai, peranan pengawasan dari supervisor, memberikan kesejahteraan dan jaminan sosial, pemberian *insentif* bagi karyawan yang berprestasi, dan bahkan memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
4. Apakah jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas ?

TUJUAN MASALAH

Berdasarkan dengan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan.

MANFAAT PENELITIAN

1. Dapat memperluas dan mendalami sumber daya manusia khususnya dan manajemen pada umumnya serta sebagai sarana berpikir dan berlatih dalam menghadapi masalah untuk kemudian mencapai jalan pemecahannya.
2. Dapat mengetahui dan mengevaluasi atas kebijaksanaan dalam meningkatkan produktivitas, sehingga dapat mengetahui perkembangan perilaku karyawan terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan.



TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS JAMINAN SOSIAL

“Penelitian Setiadi tahun 2009, program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Tentang Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semarang Makmur. Kesamaan dalam penelitian tersebut variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan. Yang membedakan penelitian Setiadi dengan penelitian ini adalah metode penelitian. Metode yang digunakan Setiadi adalah analisis *deskriptif* dan analisis *inferensial*”.

DISIPLIN KERJA

“Penelitian Amran 2009 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, menggunakan variabel penelitian disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat, menyimpulkan kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo secara positif dan signifikan”.

KOMITMEN ORGANISASI

Penelitian Mamahit 2010, dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada The Sultan Hotel). Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional sebagai variabel bebas dan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik *linier* berganda dan *mean score*.

PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Hasibuan 2001 : 126, produktivitas adalah ‘Perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas ini naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya’.

METODELOGI PENELITIAN POPULASI DAN SAMPEL



Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di PT. Nongguan Biotek Indonesia, Kecamatan Gending, Kabupaten Probolinggo, yang berjumlah 40 (empat puluh) karyawan.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Variabel Independent (X)

1. Jaminan Sosial

Pengertian jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja. Adapun indikatornya adalah :

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan kematian
- c. Jaminan hari tua
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

2. Disiplin Kerja

“Disiplin kerja adalah dimana suatu kondisi atau sikap karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Dengan indikator diantaranya”:

- a. Taat terhadap aturan waktu yang berlaku di perusahaan.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya.
- d. Membuat surat ijin ketika tidak hadir dalam bekerja.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah yaitu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional yaitu:

- a. Berusaha untuk tetap bertahan dalam organisasi yang disebabkan secara emosional.

- b. Mempunyai sikap untuk bertahan di organisasinya karena karyawan tersebut takut kehilangan keuntungan-keuntungan finansial dan tidak memperoleh pekerjaan di tempat lain.
- c. Berkeinginan untuk tetap bertahan yang disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan mereka terhadap organisasi.

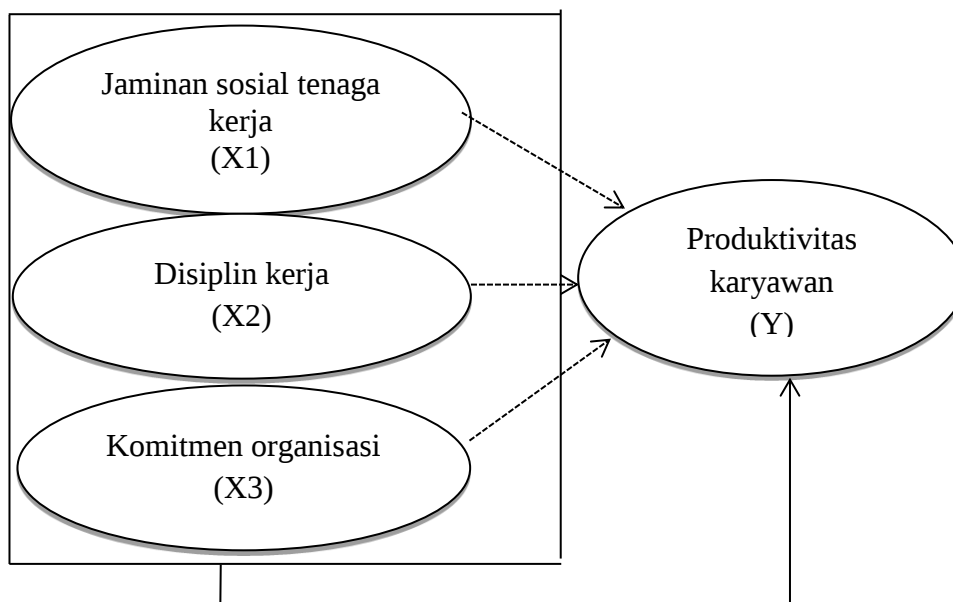
b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen pada penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan. Produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan suatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek. Indikator yang digunakan adalah:

- a. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas secara professional.
- b. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang di capai dalam suatu pekerjaan.
- c. Memiliki semangat kerja yang baik dan berusaha lebih baik dari hari kemarin.
- d. Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

“Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut”.





Keterangan :

Pengaruh Parsial : -----➔

Pengaruh Simultan : —————➔

HIPOTESIS

H1 :Jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H4 : Jaminan sosial, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

METODE ANALISIS DATA

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

“Ghozali 2006 : 21, menyatakan bahwa “untuk mengetahui suatu instrumen dikatakan valid, dilakukan pengujian menggunakan pengolahan data SPSS Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari $(df) = n-2$ ”.

Dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid”.

b. Uji Reliabilitas

“Arikunto 2013 : 221, berpendapat bahwa “ Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Jadi uji reliabilitas adalah proses pengujian pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam sebuah angket/kuesioner, semakin kecil kesalahan yang ada, maka semakin reliabel instrumen yang digunakan. Pengujian menggunakan pengolahan data SPSS dan suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach alpha > 0,70, Ghozali, 2011 : 48”.

UJI NORMALITAS

“Uji normalitas ini digunakan untuk menguji nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi dengan normal. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05”.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Priyatno 2012 : 151, menyatakan Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan korelasi yang sempurna antar variabel independen. Jika terdapat hubungan yang linier antar variabel independen maka akan menimbulkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. “Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF) pada model regresi. Apabila nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 maka data tersebut menunjukkan adanya multikolinearitas, Ghazali, 2011 : 106”.

b. Uji Heteroskedastisitas

Priyatno 2012 : 158, “menjelaskan Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana dalam sebuah model regresi terjadi ketidak-samaan varian dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam penelitian ini yang dipakai untuk melihat heteroskedastisitas adalah dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, Priyatno, 2012 : 158”.

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel bebas (jaminan sosial (X1), disiplin kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) dengan variabel terikat (produktivitas karyawan (Y)), maka digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis data ini akan menggunakan program SPSS. Rumus yang digunakan dalam analisis ini adalah rumus dari Ridwan 2013 : 253.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (produktivitas karyawan)

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

x₁ = Jaminan Sosial

x₂ = Disiplin Kerja

x₃ = Komitmen Organisasi

c = Tingkat Kesalahan (*Standard error*)

PENGUJIAN HIPOTESIS

“Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f antara lain”:

a. Uji T

Rangkuti 2005 : 63, menjelaskan bahwa uji t memiliki tujuan “untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial”. Ridwan 2013 : 234, menyatakan bahwa kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah sebagai berikut.

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$ maka H_0 ditolak.

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima atau

Nilai $Pr \geq \alpha = 0,05$, maka H_a ditolak.

Nilai $Pr < \alpha = 0,05$, maka H_a diterima.

b. Uji F

Rangkuti 2005 : 65, menjelaskan pula bahwa uji F memiliki tujuan “ untuk mengetahui apakah model regresi merupakan regresi simple linear. Uji F digunakan untuk mengetahui atau menguji rasio dari dua varian”. Menurut Rangkuti 2005: 65 “Bentuk standar pengujian F adalah dengan menggunakan analysis of variance (ANOVA)”.

Sanusi 2011 : 138, menyatakan bahwa kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis sebagai berikut.

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ Maka H_a ditolak.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka H_a diterima atau

Nilai $Pr \geq \alpha = 0,05$, maka H_a ditolak.

Nilai $Pr < \alpha = 0,05$, maka H_a diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Simpulan
Jaminan Sosial (X_1)	$X_{1.1}$	0,934	0,312	Valid
	$X_{1.7}$	0,832	0,312	Valid
	$X_{1.3}$	0,582	0,312	Valid
	$X_{1.4}$	0,915	0,312	Valid
	$X_{1.5}$	0,528	0,312	Valid
	$X_{1.6}$	0,524	0,312	Valid
	$X_{1.7}$	0,934	0,312	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,793	0,312	Valid
	$X_{2.2}$	0,836	0,312	Valid
	$X_{2.3}$	0,590	0,312	Valid
	$X_{2.4}$	0,652	0,312	Valid
	$X_{2.5}$	0,836	0,312	Valid
Komitmen Organisasi (X_3)	$X_{3.1}$	0,784	0,312	Valid
	$X_{3.2}$	0,779	0,312	Valid
	$X_{3.3}$	0,712	0,312	Valid
	$X_{3.4}$	0,541	0,312	Valid
	$X_{3.5}$	0,792	0,312	Valid
Produktivitas	Y_1	0,775	0,312	Valid

Kerja (Y)	Y ₂	0,798	0,312	Valid
	Y ₃	0,752	0,312	Valid
	Y ₄	0,577	0,312	Valid
	Y ₅	0,645	0,312	Valid

Sumber: Lampiran 3

Tabel 4.7 menjelaskan rekapitulasi nilai r-hitung, r-tabel, dan simpulan dari keempat variabel penelitian. Data tersebut menunjukkan bahwa nilai r-hitung berada diatas r-tabel, yang menyimpulkan bahwa item-item pada kuisioner valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih mendalam.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Skor <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Simpulan
Jaminan Sosial (X ₁)	0,852	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,622	0,600	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,845	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,930	0,600	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Tabel 4.8 menjelaskan rekapitulasi hasil uji reliabilities dari masing-masing variabel dan simpulannya. Data tersebut menunjukkan skor *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari nilai kritis (0,600), yang menyimpulkan bahwa instrumen memenuhi kriteria uji reliabilitas.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Value Normalitas Data)

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.54072118
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.107
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1 menjelaskan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikansi asumsi adalah 0,052. Nilai tersebut berada diatas 0,050, yang bermakna bahwa distribusi data normal.

UJI ASUMSI KLASIK.

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Jaminan Sosial (X_1)	0,340	2.942
Disiplin Kerja (X_2)	0,841	1.189
Komitmen Organisasi (X_3)	0,326	3.067

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.9 merupakan hasil uji multikolinieritas variabel jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Nilai *tolerance* ketiga variabel kurang dari 10, sedangkan nilai dari VIF diatas 10. Hasil tersebut bermakna data tidak mengalami multikolonieritas, yang berarti antar variabel bebas tidak memiliki korelasi.

b. Uji heteroskedastisitas

Alat ini digunakan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya kesamaan varian dari residu pada semua pengamatan. Data yang baik adalah tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengamatan dilakukan dengan cara meliha nilai

absolute residual dari uji Glejser, yang nilainya harus $\geq 0,05$. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah:

Tabel 4.10

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. Absolute Residual
Jaminan Sosial (X_1)	0,211
Disiplin Kerja (X_2)	0,116
Komitmen Organisasi (X_3)	0,199

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.10 merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas Glejser dari variabel jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Nilai signifikansi dari ketiga variabel berada diatas 0,05, yang bermakna data tidak terbebas dari heteroskedastisitas atau tidak ada kesamaan dari residu untuk semua pengamatan.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 4.15

Ringkasan Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig-t
Jaminan Soaial (X_1)	0,127	2,701	0,010
Disiplin Kerja (X_2)	0,089	2,707	0,010
Komitmen Organisasi (X_3)	1,612	9,353	0,000
Konstanta = -1,230			
R Square (R^2) = 0,924			

Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.15 berisi tentang rekapitulasi hasil uji regresi linier berganda. Dari data tersebut, maka persamaan yang dihasilkan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1,230 + 0,127X_1 + 0,089X_2 + 1,612X_3 + e$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini, yang berperan sebagai variabel bebas adalah produktivitas kerja karyawan PT. Nongguan Biotek Indonesia, yang nilainya akan diprediksi oleh jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi.

a = merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari produktivitas kerja. Jika variabel bebas diasumsikan sama dengan 0, maka nilai produktivitas kerja secara konstan adalah skor alfa tersebut.

b_1 = merupakan slope atau koefisien arah variabel jaminan sosial (X_1). Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila jaminan sosial naik satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan naik satu satuan.

b_2 = merupakan slope atau koefisien arah variabel disiplin kerja (X_2). Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja naik satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan naik satu satuan.

b_3 = merupakan slope atau koefisien variabel komitmen organisasi (X_3). Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi naik satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan naik satu satuan.

e = nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang diakibatkan karena adanya kemungkinan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, akan tetapi tidak dimasukkan dalam model persamaan.

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. UJI F

Uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Kriteria pengujiannya adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. H_a berarti ada pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan H_0 berarti tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan jumlah responden 40 orang dan taraf toleransi kesalahan 5%, nilai F tabel adalah 2,84. Adapun F hitung diketahui dari hasil regresi, yaitu:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F-hitung	Sig.
1	Regression	138.097	3	46.032	145.330	.000 ^b
	Residual	11.403	36	.317		
	Total	149.500	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Y

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi X3, Disiplin Kerja X2, Jaminan Sosial X1

Gambar 4.2 merupakan ringkasan dari uji regresi linier berganda yang menjelaskan nilai F hitung dan probabilitasnya. Nilai F hitung adalah 145,330 dengan nilai probabilitas adalah 0,00. Ketika dibandingkan, F hitung memiliki nilai lebih besar dibandingkan F tabel ($145,330 > 2,84$) dan nilai prob kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Nilai tersebut menyimpulkan bahwa hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nul ditolak. Artinya, ada pengaruh secara simultan dari jaminan sosial, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Nongguan Biotek

Indonesia

b. Uji T

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$ atau Nilai $Pr \geq \alpha = 0,05$, maka H_a ditolak sementara H_0 diterima. Jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau Nilai $Pr \geq \alpha = 0,05$, maka H_a diterima sementara H_0 ditolak. H_a berarti ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, sedangkan H_0 berarti tidak ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari jumlah responden 40 orang dan signifikansi 5%, maka nilai t_{tabel} adalah 1,686. Secara sistematis, analisis uji hipotesis pada tiap-tiap variabel akan dijelaskan pada uraian dibawah ini.

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics (Value Multikolinearitas)
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	-1.230	.710		-1.734	.092	
	Jaminan Sosial X1	.127	.047	.213	2.701	.010	.340 2.942
	Disiplin Kerja X2	.089	.033	.136	2.707	.010	.841 1.189
	Komitmen Organisasi X3	.612	.065	.754	9.353	.000	.326 3.067

a. Dependent Variable: Produktivitas Y

A. Hipotesis pertama

Hipotesis pertama memprediksi adanya pengaruh dari jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai t_{hitung} dari persamaan regresi adalah 2,701 dengan nilai probabilitas adalah 0,010. Perbandingan nilai t menunjukkan skor pada t_{hitung} lebih besar dibandingkan skor t_{tabel} ($2,701 > 1,686$) dan nilai prob berada diatas taraf nyata 5% ($0,01 < 0,05$). Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima sementara hipotesis nul ditolak. Artinya, jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Hipotesis kedua

Hipotesis kedua memprediksi adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai t_{hitung} dari persamaan regresi adalah 2,707 dengan nilai probabilitas adalah 0,010. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} dan taraf



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

nyata, maka nilai t_{hitung} diatas t_{tabel} ($2,707 > 1,686$) dan nilai prob kurang dari taraf nyata atau toleransi 5% ($0,01 < 0,05$). Perolehan tersebut bermakna bahwa hipotesis alternatif diterima sedangkan hipotesis nul ditolak. Artinya, disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

C. Hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga memprediksi adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai t_{hitung} adalah 9,353 dengan nilai probabilitas adalah 0,000. Jika dibandingkan, nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($9,353 > 1,686$) dengan nilai prob dibawah taraf toleransi 5% ($0,00 < 0,05$). Perolehan tersebut bermakna hipotesis alternatif diterima sedangkan hipotesis nul ditolak. Artinya, komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Daftar Pustaka

Arikunto, 2013. *“Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik”*. Edisi Revisi
Jakarta : Rineka Cipta.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

- Amran, 2009. *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Gorontalo”*, Gorontalo Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo
- Astutik, Dwi, 2000. *Pengaruh JAMSOSTEK terhadap gairah kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Kediri*, Malang Fakultas Ekonomi Universitas Gajayana
- Bayu, 2012. *“Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”*. PT. Vision Land
- Budiharjo, 2008. *“Komitmen perusahaan”*. Jilid 1. Yogyakarta: BPFE
- Darmawan, 2013. *“Manajemen sumber daya manusia”*. Jakarta : Erlangga.
- Faisol, Arif Budi. 2000. *Penerapan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Sebagai Upaya untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja pada Perusahaan UD. Tegal 2A Gresik*. Malang Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Ghozali, 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25”* . Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cordoso. *Manajemen sumber daya manusia / Faustino cordoso gomes* : edisi II. Yogyakarta : Andi
- Hasibuan, 2001. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta : bumi Aksara.
- Hardianti, 2011. *“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”*. Semarang: PT. Amerta Jaya.
- Hardjono, 2013. *“Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”*.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)