

JIMMA

ISSN : 2088 - 0588

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Volume. 11 , Nomor. 1, Jan – Jun 2021



1. **PENGARUH IKLAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PESAWAT**
Nara Pristiwa, Muhajir
2. **PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
Amelia Rahmi, Sifa Rahma
3. **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KEPUTUSAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH**
Agus Ariyanto, Windy Sartika Gilang Kencana
4. **PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN MUTU BERBASIS ISO 9001:2015 TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS SYIAH KUALA**
Yuslaidar Yusuf, Ewi Mauliza
5. **PENGARUH UPAH, INSETIF, JAMINAN SOSIAL, DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI ACEH**
Febyolla Presilawati, Riska Umaira
6. **PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MIE INSTAN MEREK LEMONILO DI BANDA ACEH**
Fani Sartika
7. **PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA BANDA ACEH**
Husnaina Mailisa Safitri, Budiawan
8. **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI [ADA KANTOR CAMAT KEC. SAWANG, KAB. ACEH SELATAN**
Zuraidah, Fanny Maulida
9. **PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN DAMPAKNYA PADA LOYALITAS NASABAH PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU DARUSSALAM**
Suryani Murad, Sulfitra, Asriah Ani Chaidesar
10. **PENGARUH CELEBRITY ENDORSMENT TERHADAP MINAT BELI YANG DIMEDIASI CITRA MEREK PADA BUTIK DIAN PELANGI DI BANDA ACEH**
Erlinda, Julinda Dwi Siska

JIMMA	Volume 11	Nomor 1	Halaman 1-127	Banda Aceh 2021	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	------------------	--------------------	------------------

DEWAN REDAKSI

PEMBINA

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh |
|---|

Penanggung Jawab :

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Ketua Penyunting :

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

Wakil Ketua Penyunting :

Zuraidah, SE, MM

Penyunting Pelaksana :

1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd. (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. DR. Sri Suyanta, M.Ag. (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. Agus Ariyanto, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. Tarmizi Gadeng, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. Sulfitra, S.Si, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. Suryani Murad, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. Dr. Erlinda. (Univ. Muhammadiyah Aceh)

Staff Pelaksana :

1. Editor : Husnaina Mailisa S, BM, MM.
2. Administrasi & Keuangan : Amyas, SE
3. Distribusi & Pemasaran : Rusnaldi, SE dan M. Iqbal
4. Pengelola IT : Abrar Habibi
5. Desain Cover & Layout : Luthfie

Diterbitkan Oleh:

Program Studi Manajemen

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh
Telp. Fax. (0651) 21023**

PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

Pembaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 11 dan nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA volume 10 dan nomor 2 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Juni 2021

Pengelola

SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

Assalammu'alaikum, Wr, Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) program studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan edisi volume 11 nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.

Banda Aceh, Juni 2021
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM

PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan*) naskah adalah sebagai berikut:
JUDUL
ABSTRAK/*ABSTRACT*
BAB I : PENDAHULUAN
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN
BAB III : METODE PENELITIAN
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)
*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : jurnalfeunmuha@yahoo.com
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH.....	i
PENGANTAR REDAKSI	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN	iv
DAFTAR ISI.....	v

Jurnal

1. PENGARUH IKLAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PESAWAT Nara Pristiwa, Muhajir	1-8
2. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI Said Firdaus, Amelia Rahmi, Sifa Rahma.....	9-22
3. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KEPUTUSAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH Agus Ariyanto, Windy Sartika Gilang Kencana.....	23-32
4. PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN MUTU BERBASIS ISO 9001:2015 TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS SYIAH KUALA Yuslaidar Yusuf, Ewi Mauliza.....	33-42
5. PENGARUH UPAH, INSETIF, JAMINAN SOSIAL, DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI ACEH Febyolla Presilawati, Riska Umaira.....	43-50
6. PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MIE INSTAN MEREK LEMONILO DI BANDA ACEH Fani Sartika.....	51-56
7. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KERJA KONDISI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABENA BANDA ACEH Husnaina Mailisa Safitri, Budiawan	57-64
8. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI [ADA KANTOR CAMAT KEC. SAWANG, KAB. ACEH SELATAN Zuraidah, Fanny Maulida	65-76
9. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN DAMPAKNYA PADA LOYALITAS NASABAH PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU DARUSSALAM Suryani Murad, Sulfitra, Asriah Ani Chaidesar.....	77-86
10. PENGARUH <i>CELEBRITY ENDORSMENT</i> TERHADAP MINAT BELI YANG DIMEDIASI CITRA MEREK PADA BUTIK DIAN PELANGI DI BANDA ACEH Erlinda, Julinda Dwi Siska	87-92

**PENGARUH UPAH, INSETIF, JAMINAN SOSIAL DAN TUNJANGAN
KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI
PADA DINAS SOSIAL PROVINSI ACEH**

Febyolla Presilawati

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Author Email : f_ebyolla.presilawati@unmuha.ac.id

febyollaraviq.fr@gmail.com

Riska Umaira

Alumni Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh

Email : riska.umaira@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah upah, insentif, jaminan sosial dan tunjangan kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dan untuk mengetahui kombinasi dari upah, insentif, jaminan sosial dan tunjangan kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Aceh yaitu berjumlah sebanyak 35 pegawai.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 responden, metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan *simple random sampling* sebagai teknik pengambilannya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji T dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara variabel independen yaitu upah, insentif, jaminan sosial dan tunjangan kesejahteraan terhadap variabel idependen yaitu produktivitas pegawai. Nilai uji hipotesis (t_{test}) diperoleh bahwa variabel upah mempunyai pengaruh terhadap produktivitas, kemudian variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap produktivitas, jaminan sosial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas, dan terakhir variabel tunjangan kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa upah, insentif, jaminan sosial dan tunjangan kesejahteraan memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Kata Kunci : Upah, Insentif, Jaminan Sosial, Tunjangan Kesejahteraan dan Produktivitas Pegawai.

PENDAHULUAN

Dinas Sosial Provinsi Aceh memiliki wewenang dalam melakukan perencanaan dan pengendalian pembangunan regional secara makro dengan tujuan dapat mendorong dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial secara menyeluruh sesuai dengan keinginan dan aspirasi yang berkembang dalam masyarakat.

Memahami pentingnya tugas dan tanggung jawab dalam mengembangkan pembangunan untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan sosial membuat Dinas Sosial Provinsi Aceh menyadari

pentingnya memiliki perusahaan kondusif yang dapat memberikan dorongan pada perusahaan agar dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan (Dzulkifli, 2013).

Kondisi ini menuntut setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah, akan selalu berupaya agar Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat dalam kegiatan guna memajukan perusahaan dapat

memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Jackson dalam Agustin (2014) produktivitas (*productivity*) adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*).

Langkah awal untuk peningkatan produktivitas adalah mengukur tingkat produktivitas pada waktu sebagai titik ukur bagi peningkatan produktivitas pada waktu yang akan datang. Produktivitas merupakan perbandingan antara output dengan input. Dengan menganalisis dari hasil pengukuran produktivitas akan diketahui kekurangan sehingga dapat dipakai untuk memperbaiki selanjutnya dan akhirnya mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Berbagai upaya harus dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pegawai salah satunya ialah dengan memperhatikan dan memberikan kompensasi atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan.

Pegawai mempunyai peranan langsung dalam meningkatkan produktivitas yang dikehendaki oleh perusahaan, hal ini mengakibatkan pegawai menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah organisasi. Pegawai yang bekerja dalam sebuah perusahaan sudah pasti berbeda-beda dalam pemikiran, sikap dan semangatnya dalam melakukan pekerjaan.

Seringkali dijumpai kurangnya semangat dan motivasi dalam berkerja, sehingga mengakibatkan prestasi kerja yang berbeda pada tiap pegawai. Pegawai yang berprestasi sangat diharapkan untuk mempertahankan prestasinya sekaligus menjadi acuan bagi pegawai yang lainnya. Faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai

adalah dengan memberikan upah, insentif, jaminan sosial dan tunjangan kesejahteraan kepada pegawai.

Berdasarkan prasurvey terlihat bahwa produktivitas pegawai ditempat tersebut harus ditingkatkan lagi. Pegawai terkadang lebih cenderung untuk bekerja hanya sesuai dengan yang diperintahkan atau sesuai standar perusahaan, pegawai merasa sudah lepas tanggung jawab dengan telah menyelesaikan pekerjaannya, padahal tidak jarang masih adanya waktu dan tenaga yang tersisa yang dimiliki pegawai untuk mengerjakan hal yang lainnya. Dan dapat dilihat dari kegiatan pegawai sehari-hari yang mengabaikan jam kerja, yakni tidak berada pada meja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol ditelepon, atau sekedar bersantai.

Hal ini disebabkan kurangnya pengawasan dari atasan, bagi sebagian besar pegawai yang penting adalah menyelesaikan pekerjaannya. Tentu hal tersebut dapat mengganggu pekerjaan para pegawai sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan belum dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Karena kebutuhan yang semakin meningkat tidak sedikit pegawai yang mencari pekerjaan sampingan diluar kantor, sehingga mempengaruhi konsentrasi kerja pegawai karena pikiran mereka terbagi antara pekerjaan dan kebutuhan hidup mereka dan hal tersebut jelas mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

Menyadari pentingnya pengaruh pemberian upah, insentif, jaminan sosial dan tunjangan kesejahteraan terhadap peningkatan produktivitas kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Aceh.**

KAJIAN PUSTAKA

Upah

Dalam Maratin Nafiah (2015) menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain dan juga merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.

Dalam Maratin Nafiah (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat upah antara lain:

1. Upah yang diberikan pihak lain.
2. Kondisi keuangan negara.
3. Biaya hidup.
4. Peraturan pemerintah.
5. Kekayaan negara.
6. Produktivitas tenaga kerja.
7. Persediaan ataupun penawaran tenaga kerja.
8. Kondisi atau lingkungan pekerjaan.
9. Jam kerja.
10. Perbedaan geografis.
11. Inflasi.
12. Pendapatan nasional.
13. Harga pasar.
14. Nilai sosial etika.

Dalam Maratin Nafiah (2015) menjelaskan Indikator upah antara lain :

1. Sistem pengupahan
Sistem upah ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Contohnya adalah upah jam-jaman, upah mingguan dan upah bulanan.
2. Sistem upah menurut produksi
Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong kepada karyawan untuk bekerja lebih keras dan meng-upgrade diri untuk memproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan masing-masing (sesuai dengan individual differences).
3. Sistem upah menurut senioritas
Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan dan lembaga kerja.

4. Sistem upah menurut kebutuhan
Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah kawin atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi maka upah itu akan dipersamakan standar hidup semua orang.

Insentif

Menurut Mangkunegara (2015) Insentif adalah pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut Suwatno dan Donni (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif mencakup dua hal, yaitu:

1. Jabatan atau kedudukan, seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya;
2. Prestasi kerja, karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

Menurut Mangkunegara dalam Diana (2015) indikator insentif adalah sebagai berikut :

1. Insentif memuaskan
2. Insentif karyawan memiliki kebutuhannya masing-masing.
3. Insentif selalu mengalami peningkatan
4. Insentif memotivasi semangat kerja
5. Insentif diterima tepat waktu

Jaminan Sosial

Menurut SJSN dalam Risyad Supriyadi Permana(2014) Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Menurut Tim visi yustisia dalam Risyad Supriyadi Permana (2014) terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi pemberian jaminan sosial antara lain :

1. Keandalan
2. *Responsiveness* (Cepat Tanggap)
3. Empati
4. *Tangible*

Menurut SJSN dalam Risyad supriyadi permana (2014) terdapat 4 indikator dasar jaminan sosial sebagai berikut:

- a. Jaminan Kesehatan;
Jaminan kesehatan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.
- b. Jaminan Kecelakaan Kerja;
Jaminan kecelakaan kerja meberikan manfaat kepada tenaga kerja dan juga disebabkan karena tenaga kerja telah membayar iuran.
- c. Jaminan Kematian;
Jaminan kematian diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. Peserta jaminan kematian adalah setiap orang yang telah membayar iuran.
- d. Jaminan Hari Tua;
Jaminan Hari Tua (JHT) diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib.

Tunjangan Kesejahteraan

Menurut Manullang (2014), tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi

para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja.

Menurut Handoko (2014) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian tunjangan kesejahteraan, yaitu:

1. Dapat memuaskan kebutuhan nyata.
2. Sesuai dengan kegiatan-kegiatan dimana pendekatan kelompok lebih efisien dari pendekatan perseorangan.
3. Tunjangan kesejahteraan hendaknya disusun atas dasar cakupan kegunaan seluas mungkin.
4. Komunikasi yang terencana baik dan mempunyai jangkauan luas, agar program kesejahteraan karyawan bermanfaat bagi perusahaan.
5. Tunjangan yang diberikan dapat dikelola dengan kebijaksanaan yang baik.

Indikator-indikator dari tingkat kesejahteraan berdasarkan teori dari A.H Maslow dalam bukunya Manullang (2014) adalah :

1. *Physiological Needs* (kebutuhan fisiologikal)
2. *Safety Needs* (kebutuhan keamanan)
3. *Social Needs* (kebutuhan sosial)
4. *Esteem Needs* (kebutuhan prestise)
5. *Self Actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri).

Produktivitas Pegawai

Menurut Sutrisno (2015), produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno (2015), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Pelatihan
Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan
Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental

karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

- c. Hubungan antara atasan dan bawahan
Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

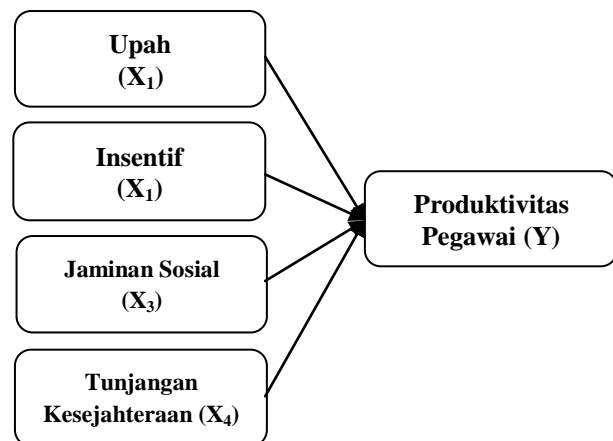
Menurut Sutrisno (2015) produktivitas untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudiandibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadilebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Kerangka Pemikiran

Sebagai gambaran pemikiran untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran Nampak dalam gambar dibawah ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya

Hipotesis

- H₁ : Diduga Upah berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Sosial Provinsi Aceh.
- H₂ : Diduga Insentif berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Sosial Provinsi Aceh.
- H₃ : Diduga Jaminan Sosial berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Sosial Provinsi Aceh.
- H₄ : Diduga Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Sosial Provinsi Aceh.
- H₅ : Diduga Upah, Insentif, Jaminan sosial dan Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Sosial Provinsi Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Provinsi Aceh yang berlokasi di Jl. Iskandar Mud, Banda Aceh. Sampel yang digunakan sebanyak 63 responden.

METODE ANALISIS DATA

1. Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui nilai Y dan seberapa besar pengaruh upah (X1), Insentif (X2), Jaminan Sosial (X3) dan Tunjangan Kesejahteraan (X4) terhadap produktivitas pegawai (Y). Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + \beta_4 \cdot X_4 + \epsilon$$

2. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji F

Digunakan untuk menguji atau membuktikan hubungan antara variabel X1 (upah), variabel X2 (Insentif), variabel X3 (Jaminan Sosial) dan variabel X4 (Tunjangan Kesejahteraan) dengan Y (produktivitas pegawai).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6,742	3,716		1,814	0,075
Upah (X1)	0,495	0,099	0,499	5,006	0
Insentif (X2)	0,019	0,105	0,015	2,177	0,004
Jaminan Sosial (X3)	0,467	0,112	0,395	4,177	0
Tunjangan Kesejahteraan (X4)	0,104	0,109	0,087	3,954	0,003

Berdasarkan Tabel diatas maka persamaan regresi yang memperlihatkan produktivitas pegawai sebagai fungsi dari upah, insentif, jaminan sosial dan tunjangan kesejahteraan dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 6,742 + 0,495X_1 + 0,19X_2 + 0,467X_3 + 0,104X_4$$

Dari persamaan regresidiatas dapat diketahui hasilpenelitian sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6,742 artinya jika upah, insentif, jaminan sosial dan tunjangan kesejahteraan secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka besarnya produktivitas pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh sebesar 6,742 satuan.
2. Koefisien regresi variabel upah (X₁) sebesar 0,495, artinya apabila upah meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan produktivitas pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh sebesar 0,495 atau 49,5%, berarti semakin tinggi upah maka akan semakin mempengaruhi produktivitas pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh.
3. Koefisien regresi variabel insentif (X₂) sebesar 0,019, artinya apabila insentif meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan produktivitas pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh sebesar 0,019 atau 19%, berarti

semakin tinggi insentif maka akan semakin mempengaruhi produktivitas pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh.

4. Koefisien regresi variabel jaminan sosial (X_4) sebesar 0,467, artinya apabila jaminan sosial meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan produktivitas pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh sebesar 0,467 atau 46,7%, berarti semakin tinggi jaminan sosial maka akan semakin mempengaruhi produktivitas pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh.
5. Koefisien regresi variabel tunjangan kesejahteraan (X_4) sebesar 0,104, artinya apabila tunjangan kesejahteraan meningkat 100%, maka secara relatif akan meningkatkan produktivitas pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh sebesar 0,104 atau 10,4%, berarti semakin tinggi tunjangan kesejahteraan maka akan semakin mempengaruhi produktivitas pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa variabel upah (X_1) mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,495 atau 49,5%, diikuti oleh variabel jaminan sosial (X_3) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,467 atau 46,7%, selanjutnya variabel insentif (X_2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,019 atau 19% dan yang terakhir variabel tunjangan kesejahteraan (X_4) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,104 atau 10,4%.

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi linier berganda maka dapat dilihat hasil hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Parsial (Uji T)

H_{a1} : Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,006 > 1,672$), maka H_a diterima. Artinya upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh.

H_{a2} : Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,177 > 1,672$), maka H_a diterima. Artinya insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh.

H_{a3} : Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,177 > 1,672$), maka H_a diterima. Artinya jaminan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh.

H_{a4} : Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,954 > 1,672$), maka H_a diterima. Artinya tunjangan kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh.

2. Uji Simultan (Uji F)

H_{a5} : Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,024 > 2,534$), maka H_a diterima. Artinya upah, insentif, jaminan sosial dan tunjangan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Upah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Aceh.

2. Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Aceh.
3. Jaminan Sosial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Aceh.
4. Tunjangan Kesejahteraan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Aceh.
5. Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Aceh.
4. Memberikan tunjangan kesejahteraan kepada pegawai dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan jabatan masing-masing agar dapat meningkatkan produktivitas pegawai tersebut.
5. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya ditambahkan variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti motivasi, pendidikan dan lain-lain.

SARAN

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah :

1. Kantor harus memberikan upah kepada pegawai secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh oleh kantor tersebut agar produktivitas pegawai semakin tinggi.
2. Insentif yang diberikan untuk kepada pegawai harus secara merata dan sesuai dengan tingkat tanggung jawab yang agar tidak menimbulkan kecemburuan antara pegawai yang satu dengan lainnya sehingga pegawai dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Program jaminan sosial saat ini bukan hanya sebagai sebuah program dalam kantor semata, namun ini lebih kepada hak akan tenaga kerja, maka sebaiknya kantor tersebut lebih memperhatikan tata cara dalam pelaksanaannya agar karyawan lebih merasa diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin.(2014). *Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan*. E-journal psikologi, Vol.2 No.1, hal.24-40.
- Dunggio, M. (2014). *Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara*. EMBA .
- Flippo, E. B. (2016). *Personel Management (Manajemen Personalia) Edisi. VII Jilid II*. Jakarta: Terjemahan Alponso S, Erlangga.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi) Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- lalu, H. (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Serdamayanti. (2014). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supomo dan indriyanto. (2014). *Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media.