

**PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL (BPJS) TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL MODERATING
PADA PT. TAMAN IMPIAN JAYA ANCOL**

**Putri Dwi Yuliana¹
Edward Efendi Silalahi²**

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
Email : putridwiy@gmail.com¹
Email : silalahiedward72@yahoo.co.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderating pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap pada PT. Taman Impian Jaya Ancol yang berjumlah sebanyak 315 karyawan, dengan metode pengamblan sampel adalah probability sampling. Sampel yang diperoleh sebesar 124 responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *structural equation model (SEM)* dengan alat uji statistik *PLS (Partial Least Square)* melalui software *SmartPLS*. Data yang dikumpulkan dengan kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: ada pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi memperlemah hubungan antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan, motivasi memperlemah hubungan antara jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Insentif, Jaminan Sosial, Produktivitas Kerja Karyawan dan Motivasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of incentives and social security on employee work productivity with motivation as a moderating variable at PT. Taman Impian Jaya Ancol. The population in this study were all permanent employees at PT. Taman Impian Jaya Ancol, totaling 315 employees, with sampling method is probability sampling. Samples obtained were 124 respondents. The data obtained were analyzed using structural equation model (SEM) analysis technique with PLS (Partial Least Square) statistical test equipment through SmartPLS software. Data collected with questionnaires that have been tested for validity and reliability. The results showed that: there was a positive and significant effect on incentives for employee work productivity, there was a positive and significant influence on social work productivity on employee work, there was a positive and significant influence on employee work

productivity, motivation weakened the relationship between incentives and employee productivity, motivation weakening the relationship between social security and employee work productivity.

Keywords : *Incentives, Social Security, Employee Productivity and Motivation*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas didalam suatu perusahaan. Segala potensi yang dimiliki sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu sumber daya manusia perlu menjadi prioritas utama dalam suatu perusahaan. Perusahaan diharuskan untuk terus menjaga, memelihara serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Jika hal tersebut diabaikan maka dapat dipastikan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka. Produktivitas kerja merupakan bagian penting yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia karena peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya melainkan adanya usaha dari perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Menurut Nasution (2016) Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll). Produktivitas sendiri mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi yang pertama efektifitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian suatu target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Ashar 2015).

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang suatu keberhasilan. Perusahaan akan terus berusaha untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada para karyawan. Pemberian insentif terhadap karyawan bertujuan untuk memberikan dorongan agar karyawan bekerja lebih maksimal. Pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya terdiri dari dua jenis insentif yaitu Insentif Material dan Insentif Non Material. Insentif Material merupakan insentif yang diberikan dalam bentuk seperti bonus, komisi maupun kompensasi. Sedangkan Insentif Non Material diberikan dalam bentuk pemberian piagam penghargaan dan juga pujian dalam bentuk tulisan dan lisan. Menurut Veitzhal Rivai (2013): "Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan". Insentif diberikan kepada para karyawan sebagai suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik dalam meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. Insentif diharapkan dapat

memotivasi agar para karyawan tetap menjaga kinerja yang baik guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

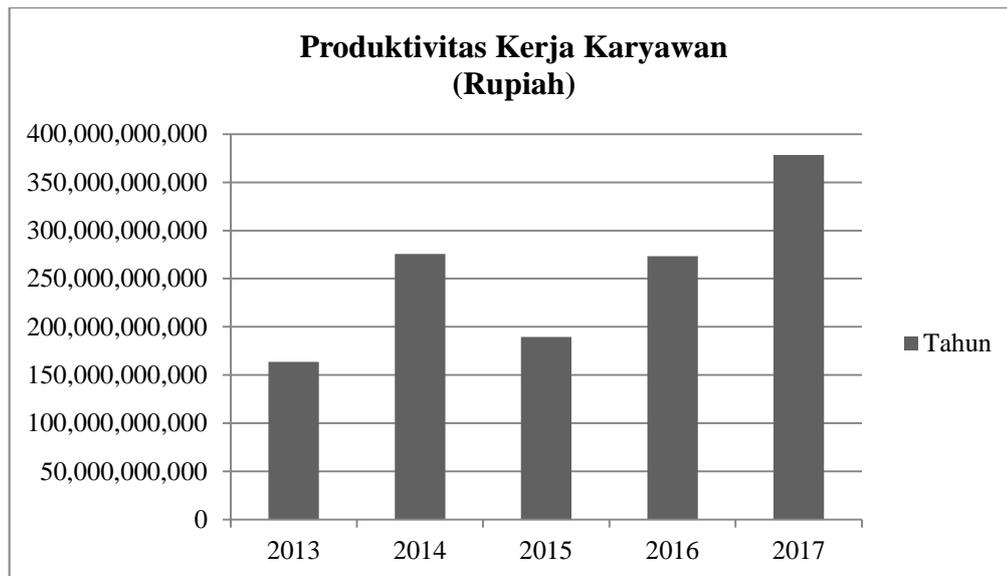
Selain insentif, hal lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan adanya jaminan sosial. Jaminan sosial merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Menurut Wijayanti (2014) bahwa dengan adanya pemberian jaminan sosial tenaga kerja dapat membuat karyawan merasa dirinya diharga dan dilindungi hak-haknya disegala macam situasi sehingga dapat berkonsentrasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Program jaminan sosial tenaga kerja berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Pensiun (JP). Diberikannya jaminan sosial kepada karyawan merupakan suatu bentuk agar para karyawan merasa aman dan tenang dalam bekerja. Jika karyawan sudah merasa aman dan tenang maka akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk pintar-pintar mengelola karyawan dalam memberikan motivasi dan juga merangsang motivasi itu muncul dalam diri seorang karyawan. Terdapat dua faktor yang mampu mempengaruhi motivasi, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat berupa kebutuhan, keinginan, dan hasrat yang ada dalam diri masing-masing individu. Sedangkan faktor eksternal merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang yang dirangsang oleh faktor luar bukan murni dari dalam diri seseorang, akan tetapi mempunyai suatu persamaan yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai.

PT. Taman Impian Jaya Ancol adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha rekreasi, resor, jasa dan perdagangan. PT. Taman Impian Jaya Ancol bertanggung jawab mengelola sejumlah unit bisnis seperti Dunia Fantasi, *Ocean Dream Samudra*, *Atlantis Water Adventure*, *Sea World Ancol*, Taman Impian, Putri Duyung Ancol, dan *Allianz Ecopark* serta penjualan *merchandise*.

PT. Taman Impian Jaya Ancol dalam mengukur produktivitas kerja karyawan melakukan pengukuran produktivitas kerja dalam bentuk rupiah, yaitu bahwa pendapatan dibagi dengan biaya-biaya pengeluaran sehingga menjadi laba bersih. Dari laba bersih tersebut dapat diukur produktivitas kerja karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. Pengukuran produktivitas sendiri mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dicapai oleh karyawan.

Dibawah ini merupakan grafik dari hasil produktivitas kerja karyawan PT. Taman Impian Jaya Ancol pada tahun 2013 – 2017:



Gambar 1. Produktivitas Kerja Karyawan PT. Taman Impian Jaya Ancol Tahun 2013 – 2017

Sumber: PT. Taman Impian Jaya Ancol

Dari grafik diatas, diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol menunjukkan adanya fluktuasi setiap tahunnya. Peningkatan terbesar terjadi pada tahun 2017 dengan produktivitas kerja karyawan sebesar Rp. 378.285.120.000 sedangkan untuk tahun 2013 dengan jumlah sebesar Rp. 163.679.643.000. Pada tahun 2014 produktivitas kerja karyawan sebesar Rp. 275.689.067.000, untuk tahun 2015 sebesar Rp. 189.656.422.000 dan pada tahun 2016 dengan jumlah sebesar Rp. 273.350.800.000.

Produktivitas kerja karyawan sendiri menjadi salah satu peran penting dimana perusahaan bisa mencapai suatu target yang telah ditetapkan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama, maka hal tersebut sulit untuk terjadi. Untuk itu PT. Taman Impian Jaya Ancol akan terus berupaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Taman Impian Jaya Ancol memberikan insentif dan jaminan sosial kepada seluruh para karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial (BPJS) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Taman Impian Jaya Ancol”. Perumusan Masalah untuk penelitian ini yaitu: 1. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan? 2. Bagaimana pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan? 3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan? 4. Bagaimana Motivasi mampu memoderasi Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan? 5. Bagaimana Motivasi mampu memoderasi Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Grand theory dalam penelitian ini Menurut Desseler (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora (2015) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sunyoto Danang (2012) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Insentif

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang diperlukan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Jaminan Sosial

Menurut Asikin (2012) Jaminan Sosial merupakan bentuk perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial yang berbentuk santunan berupa uang dan perlindungan sosial dalam bentuk pelayanan, perawatan maupun pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu dalam bekerja.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013) mengatakan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Taman Impian Jaya Ancol Jakarta Utara yang berjumlah 315 karyawan. Menggunakan penentuan sampel yang dikemukakan oleh Slovin yaitu sebanyak 177 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Prosedur dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data kuantitatif Sugiyono (2012) adalah sebagai berikut: pengamatan, wawancara dan observasi.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Insentif | Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. | Menurut Notoadmojo (2002) indikator dari insentif yaitu: 1. Mempertahankan karyawan 2. Memperoleh karyawan yang bermutu 3. Menjamin keadilan 4. Mendapat kelayakan 5. Menghargai prestasi karyawan | Likert 1-5 |
| Jaminan Sosial | Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti yang hilang atau berkurang. | Menurut Setiadi (2009) indikator dari jaminan sosial yaitu: 1. Tunjangan kecelakaan kerja 2. Tunjangan hari tua 3. Tunjangan kematian 4. Tunjangan kesehatan 5. Rasa aman dan nyaman | Likert 1-5 |
| Produktivitas Kerja Karyawan | Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. | Menurut Sutrisno (2011) indikator produktivitas kerja karyawan yaitu: 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Mutu 4. Pengembangan diri 5. Efisiensi | Likert 1-5 |
| Motivasi | Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. | Menurut Sondang P. Siagian (2008) indikator motivasi yaitu: 1. Kemauan 2. Membentuk keterampilan 3. Membentuk keahlian 4. Daya pendorong 5. Tanggung jawab | Likert 1-5 |

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013) yang dimaksud dengan analisis data adalah “Proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.” Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Structural Aqution Modeling- Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan menggunakan software *SmartPLS* versi 3. Tahap perhitungan PLS menggunakan dua model yaitu Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Pengujian Model Struktural (*Inner Model*).

1. Evaluasi *Measurement Model* (Outer Model) ini merincikan hubungan antara variabel laten dengan indikator didalamnya, atau dapat dikatakan bahwa outer model mengartikan bagaimana hubungan setiap indikator dengan variabel latennya. Dimana uji yang dilakukan pada outer model adalah :
 - a. Validitas / Outer Loadings adalah data yang digunakan menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur, data dinyatakan valid jika original sample diatas 0,5
 - b. Composite Reliability adalah data yang memiliki composite reliability > 0,7 mempunyai reliabilitas yang tinggi.
 - c. Cronbach's Alpha adalah uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach's Alpha. Data dinyatakan reliabel jika nilai original sample > 0,6
2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Dalam pengujian model struktural terdapat Path Coefficient untuk menguji hipotesis apakah ada hubungan antara setiap variabel. Data dinilai signifikan jika T-statistics bernilai lebih dari 1,96 dan cara yang lain adalah melihat P-Value kurang dari 0,05. Data dinilai tidak signifikan jika nilai T-Statistics dibawah 1,96 dan P-Value nya lebih dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari total kuesioner yang disebar oleh peneliti sebanyak 177 kuesioner, ternyata kuesioner yang dikembalikan dan diisi dengan lengkap hanya sebanyak 124 kuesioner. Sehingga data yang diolah peneliti sebesar 124 kuesioner. Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner tersebut maka diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase (%) |
|-------------------------|---------------------|------------|----------------|
| 1. | Laki-laki | 112 | 90.3 |
| 2. | Perempuan | 12 | 9.7 |
| Jumlah Responden | | 124 | 100% |
| No. | Usia | Frekuensi | Presentase (%) |
| 1. | 20-25tahun | 10 | 8.1 |
| 2. | 25-45tahun | 95 | 76.6 |
| 3. | >45tahun | 19 | 15.3 |
| Jumlah Responden | | 124 | 100% |
| No. | Lama Bekerja | Frekuensi | Presentase (%) |
| 1. | 1-3tahun | 53 | 42.8 |
| 2. | 3-5tahun | 51 | 41.1 |
| 3. | >5tahun | 20 | 16.1 |
| Jumlah Responden | | 124 | 100% |
| No. | Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Presentase (%) |
| 1. | SMA/SMK | 76 | 61.3 |
| 2. | Diploma | 30 | 24.2 |
| 3. | Sarjana | 18 | 14.5 |
| Jumlah Responden | | 142 | 100% |

Berdasarkan table di atas diketahui hasil deskriptif responden adalah sebagai berikut: responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 112 orang (90,3%), responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 25-45 tahun sebanyak 95 orang (76,6%), responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh responden dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 53 orang (42,8%) dan responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 76 orang (61,3%).

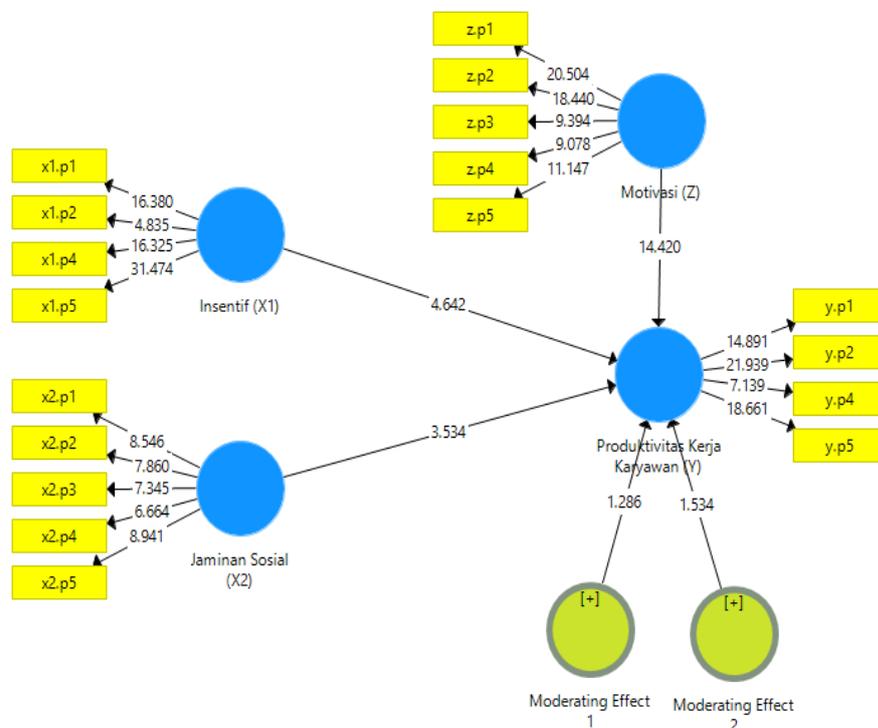
Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan *outer loadings*, hasil dari penelitian ini adalah nilai secara keseluruhan dari *outer loadings* p value (*original sample*) diatas 0,5 dan t statistiknya lebih dari 1,96 maka uji validitas dapat dikatakan semua indikator valid.

Berdasarkan uji reabilitas dengan menggunakan *composite reability*, hasil dari penelitian ini adalah nilai variabel secara keseluruhan nilainya lebih dari 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini *reliable* dan dapat dipergunakan untuk uji hipotesis.

Berdasarkan uji reabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha*, hasil dari penelitian ini adalah nilai variabel secara keseluruhan nilainya lebih dari 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Berikut merupakan hasil pembuktian hipotesis yang diperoleh dari model penelitiannya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Model Struktural PLS Bootstrapping

Sumber: Hasil olah data Smart PLS (2018)

Pembuktian Hipotesis Pertama (H1) Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah H1: terdapat pengaruh yang signifikan dari insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil yang menunjukkan bahwa nilai *original sample* = 0,468, T Statistik = 4,642 > 1,96 dan tingkat kesalahan yang ditunjukkan oleh P Value = 0,000 < 0,05. Karena dengan adanya pemberian insentif yang baik sehingga akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. Artinya bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini saling mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh John Faster Marpaung (2014) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap dan produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**.

Pembuktian Hipotesis Kedua (H2) Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah H2: terdapat pengaruh yang signifikan negatif dari jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil yang menunjukkan bahwa nilai *original sample* = -0,351, T Statistik = 3,534 > 1,96 dan tingkat kesalahan yang ditunjukkan oleh P Value = 0,000 < 0,05. Karena dengan adanya jaminan sosial, karyawan akan selalu merasa aman dan tenang pada saat bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. Artinya bahwa jaminan sosial berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini saling mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Artha Rina (2014) yang menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**.

Pembuktian Hipotesis Pertama (H3) Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah H3: terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil yang menunjukkan bahwa nilai *original sample* = 0,763, T Statistik = 14,420 > 1,96 dan tingkat kesalahan yang ditunjukkan oleh P Value = 0,000 < 0,05. Karena dengan adanya motivasi yang tinggi akan membuat karyawan semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. Artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini saling mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismalasari (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 3 diterima**.

Pembuktian Hipotesis Keempat (H4) Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang dimoderasi oleh Motivasi

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah H4: terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari insentif terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi. Hal ini dibuktikan dari hasil yang menunjukkan bahwa nilai *original sample* = 0,120, T Statistik = 1,286 < 1,96 dan tingkat kesalahan yang ditunjukkan oleh P Value = 0,199 > 0,05. Karyawan beranggapan bahwa motivasi yang lebih dibutuhkan oleh karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol tidak hanya berbentuk insentif melainkan terdapat dari beberapa faktor lain seperti adanya lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir maupun sikap kekeluargaan antara atasan dan antar para karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. Artinya bahwa motivasi memperlemah hubungan insentif dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Abellia Marthadini (2017) yang menyatakan bahwa motivasi mampu memoderasi insentif dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 4 ditolak.**

Pembuktian Hipotesis Kelima (H5) Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang dimoderasi oleh Motivasi

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah H5: terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi. Hal ini dibuktikan dari hasil yang menunjukkan bahwa nilai *original sample* = -0,127, T Statistik = 1,534 < 1,96 dan tingkat kesalahan yang ditunjukkan oleh P Value = 0,126 > 0,05. Karyawan beranggapan bahwa motivasi yang lebih dibutuhkan oleh karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol tidak hanya berupa jaminan sosial melainkan terdapat dari beberapa faktor lain seperti lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir maupun sikap kekeluargaan antara atasan dan antar karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. Artinya bahwa motivasi memperlemah hubungan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kelima dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Farida (2014) yang menyatakan bahwa motivasi mampu memoderasi jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 5 ditolak.**

Kesimpulan

Berikut merupakan kesimpulan sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemberian insentif yang baik sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. Hal ini didukung dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemberian jaminan sosial kepada karyawan membuat karyawan merasa aman dan tenang pada saat bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. Hal ini didukung dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan motivasi yang tinggi membuat karyawan semangat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. Hal ini didukung dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Motivasi memperlemah hubungan insentif dengan produktivitas kerja karyawan. Karyawan beranggapan bahwa motivasi yang lebih dibutuhkan oleh karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol tidak hanya berbentuk insentif, melainkan adanya lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir karyawan maupun sikap kekeluargaan antara atasan dan antar karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. Hal ini didukung dengan nilai signifikan sebesar $0,199 > 0,05$.
5. Motivasi memperlemah hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan. Karyawan beranggapan bahwa motivasi yang lebih dibutuhkan oleh karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol tidak hanya berupa jaminan sosial, melainkan adanya lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan karir karyawan maupun sikap kekeluargaan antara atasan dan antar karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. Hal ini didukung dengan nilai signifikan sebesar $0,126 > 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang diajukan peneliti yang dapat digunakan untuk penelitian mendatang yaitu:

1. Bagi Perusahaan
Berdasarkan penilaian karyawan dalam penelitian ini, upaya yang sebaiknya dilakukan oleh PT. Taman Impian Jaya Ancol adalah sebagai berikut:
 - a. PT. Taman Impian Jaya Ancol harus terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga pendapatan yang diterima oleh PT. Taman Impian Jaya Ancol juga kian meningkat.
 - b. PT. Taman Impian Jaya Ancol harus lebih memperhatikan sistem pembagian insentif yang akan diberikan kepada karyawan. Sistem pemberian insentif bisa berupa material dan non material. Sehingga bisa terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol.
 - c. PT. Taman Impian Jaya Ancol sudah cukup baik dalam memberikan jaminan sosial kepada karyawan akan tetapi hal tersebut harus bisa lebih diperhatikan agar produktivitas kerja karyawan pada PT. Taman Impian Jaya Ancol kian meningkat.
 - d. PT. Taman Impian Jaya Ancol harus terus memberikan motivasi-motivasi yang baik kepada karyawan. Karena tanpa adanya motivasi, karyawan tidak akan merasa semangat dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi yang bisa diberikan kepada karyawan bisa dalam berbagai hal, seperti dalam bentuk material maupun fasilitas kantor yang ada pada PT. Taman Impian Jaya Ancol.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel independen atau melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

=====

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiabor, Godson. (2013). The Impact of Incentives on Productivity of Firms In Ghana: A Case Study of Ghana Airport Company Limited. *International Journal of Economics Business and Management Studies*, 2(1), 25–37.
- Alimuddin, I. K. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Telkom Indonesia Tbk. *Skripsi*. Universitas Hassanudin Makassar.
- Budy, D. A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 20(1), 63-73.
- Khafidhoh, Siti. (2015). Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. Rea Kaltim Plantations Di Samarinda. *Skripsi*. Ilmu Administrasi Bisnis.
- Farida, Nuraini. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dimoderasi Motivasi Pada PT. Aksara Jaya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 121-122.
- Marthadini, Abellia. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung dengan Mempertimbangkan Motivasi Kerja. *Skripsi*. Universitas Bandar Lampung.
- Marpaung, J. F. (2014). Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inited Dico Citas. *Jurnal Mantik Penusa*, 15(1), 117–122.
- Pambudi, Rilo. (2017). Pengaruh Kompensasi, Insentif, dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Surakarta. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Puspita, M. W. (2014). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Rokok Bagian Linting PT. Gentong Gotri Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 44-47.
- Rachman, Rasyid. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa. *Jurnal Economix Volume 1*.
- Rina, T. A. (2014). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gandum Bagian Sigaret Kretek Mesin. *Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya*.
- Rismalasari. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Di Makassar. *Skripsi*. Universitas Islam UIN Allaudin Makassar.
- Sa'adiyah, I. F. (2017). Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada CV Belmas Sumedang. *Skripsi*. Universitas Pasundan Bandung.
- Sabdhini, Bellania. (2013). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Rotan Di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon. *Skripsi*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Samsiari, Suci. (2008). Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial (JAMSOSTEK) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Bagian Linting PT. Gentong Gotri Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Terver, Micheal. (2015). The Effect of Motivation on Staff Productivity / Performance at the Francis Sulemanu Idachaba Library, University of

- Agriculture, Makurdi Nigeria. *Journal of Research & Method in Education*, 2(4), 45-55.
- Tumwet, Emily. (2015). Effect of Incentives on Employee Productivity in Private Universities in Kenya: A Case of Kabarak University. *Journal of Research & Innovation*, 2(3), 13-18.
- Ude, U., & Coker, M. A. (2012). Incentive Schemes, Employee Motivation and Productivity In Organizations In Nigeria: Analytical Linkages. *Journal of Business and Management*, 1(4), 32–39.
- Yani, A. S. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengawasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Titian Abadi Lestari. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 20(1), 55-62.