

Factors of Workforce Satisfaction Level on Sales Promotion Girl (SPG) Productivity at PT. Garuda Inovasi Semesta (Komplit) Bandar Lampung

Faktor-Faktor Tingkat Kepuasan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Sales Promotion Girl (SPG) pada PT. Garuda Inovasi Semesta (Komplit) Bandar Lampung

Edwin Sutadipraja¹, Idris Asmuni²

¹ Program Studi Manajemen, IIB Darmajaya

² Program Studi Informatika, STTN Lampung

e-mail: edcan.one@gmail.com¹, pakidris@gmail.com²

Abstract

This study aims to obtain empirical evidence on the influence of salaries, incentives and education on performance productivity. "Case Study in the company of PT Garuda Inovasi Semesta (Komplit) in Bandar Lampung, Lampung - Indonesia. The independent variables used in this research are salary (X1), incentive (X2), and Education (X3), and dependent variable that is Performance Productivity (Y). This study uses primary data in the form of kuisioner spread in the company of PT. Garuda Inovasi Semesta (Komplit) in Bandar Lampung, Lampung - Indonesia. The questionnaire also comes with simple and clear filling instructions to help the respondent complete the filling. Based on the results of research and discussion, the conclusion that can be taken is a positive salary variable in this study has a positive and significant impact on productivity performance. The positive incentive variable in this study did not have a positive and significant effect on performance productivity. Positive education variable in this research have positive and significant influence to performance productivity.

Keywords: *Salary, Incentive, Education, Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh gaji, insentif dan pendidikan terhadap produktivitas kinerja. "Studi kasus di perusahaan PT. Garuda Inovasi Semesta (Komplit) di Bandar Lampung, Lampung-Indonesia. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaji (X1), insentif (X2), dan pendidikan (X3), dan variabel dependen yaitu produktivitas kinerja (Y). Kajian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuisioner yang tersebar di perusahaan PT. Garuda Universe Innovation (Komplit) di Bandar Lampung, Lampung-Indonesia. Kuesioner ini juga dilengkapi dengan petunjuk pengisian yang sederhana dan jelas untuk membantu responden menyelesaikan pengisian. Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi, kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel gaji positif dalam penelitian ini memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja produktivitas. Variabel insentif positif dalam studi ini tidak memiliki efek positif dan signifikan pada produktivitas kinerja. Variabel pendidikan positif dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja.

Kata kunci: gaji, insentif, pendidikan, produktivitas.

I. PENDAHULUAN

Pada akhir tahun 2016 dan awal tahun 2017 perkembangan sumber daya manusia di Indonesia mengalami perubahan. Melalui diklat 3 in 1 2017 Kementerian perindustrian Indonesia targetkan 22.000 tenaga kerja manufaktur. Dan berdasarkan perhitungan kementerian perindustrian Indonesia, dengan rata – rata pertumbuhan perindustrian sekitar 5 sampai dengan 6 % per tahun., dibutuhkan 500.000 sampai dengan 600.000 tenaga kerja pertahun. Sementara itu, merujuk data BPS, total tenaga kerja berdasarkan lapangan pekerja utama pada tahun 2016 lebih dari 120 juta orang, dimana yang bekerja disektor industri sebanyak 15,9 juta orang. Pada 2017, jumlah tenaga kerja sektor industri diproyeksikan mencapai 16,3 juta orang.

Kinerja perusahaan merupakan gambaran dari pencapaian keberhasilan perusahaan atau dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai atas berbagai aktivitas yang telah dilakukan. Dapat dijelaskan Kinerja perusahaan merupakan gambaran dari pencapaian keberhasilan perusahaan atau dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai atas berbagai aktivitas yang telah dilakukan. Berdasarkan uraian singkat diatas maka penulis tertarik untuk meneliti faktor tingkat kepuasan tenaga kerja terhadap produktivitas pada perusahaan PT. Garuda Inovasi Semesta (komplit), namun dikarenakan keterbatasan yang dimiliki peneliti maka disini peneliti akan meneliti perusahaan PT. Garuda Inovasi Semesta (komplit), karena itu peneliti mengambil judul : **Faktor – faktor Tingkat Kepuasan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Sales Promotion Girl (SPG) Pada PT. Garuda Inovasi Semesta (Komplit) Bandar Lampung.**

Kajian Literatur

Kinerja

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Produktivitas

secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. (Burhanuddin Yusuf : 2016 :282 - 283)

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Gaji

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012 : 316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan / pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan / organisasi.

Insentif

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung kinerja pegawai.

Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu usaha atau proses yang ditujukan untuk membina kualitas sumber daya manusia seutuhnya agar ia dapat melakukan perannya dalam kehidupan secara fungsional dan optimal (Ebeb Pandapatan : 2013 : 5).

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang mendefinisikan variabel penelitian, mengembangkan instrument, mengumpulkan data, melakukan analisis atau temuan, melakukan regeneralisasi dengan cara pengukuran yang sangat hati – hati. (Hesain Umar : 2010 : 2 - 3)

Sampel

Sampel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah PT. GARUDA INOVASI SEMESTA (KOMPLIT) yang berada di Bandar Lampung.

Dalam penelitian populasi kurang dari 100 sehingga menggunakan total populasi yang berarti seluruh jumlah sampel adalah 30 orang.

Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan Data kuantitatif yang di dapatkan dari PT. Garuda Inovasi Semesta (Komplit) Lampung.

Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen (Variabel Y)

Dalam Penelitian ini membahas tentang Kinerja Perusahaan PT. Garuda Inovasi Semesta. dengan pengukuran kemampuan perusahaan dalam memenuhi tingkat kepuasan tenaga kerja dengan menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel dependen.

2. Variabel independen

Penelitian ini adalah variabel tingkat kepuasan tenaga kerja sebagai variabel independen (Variabel X). Dan kemudian di pecah menjadi Tiga variable independen (X_1 , X_2 , X_3). Adapun variabel independen itu antara lain sebagai berikut :

1. Gaji sebagai variabel independen (X_1).
2. Insentif sebagai variabel independen (X_2).
3. Pendidikan sebagai variabel independen (X_3)

Hipotesis

H1 :Gaji berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada SPG.

H2 :Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada SPG

H3 :Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada SPG.

H4 : Gaji, Intensif, Pendidikan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama secara positif atau negatif terhadap Produktivitas Kerja pada SPG

Analisis Regresi Linier Berganda

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

Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. (Anwar Sanusi : 2013 : 136 - 137)

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat revalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002:144).

Uji Realibilitas

Realibilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154).

Uji F (Simultan)

Uji F atau koefisien regresi secara digunakan untuk mengetahui apakah bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah Uji F sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis

H_0 : Artinya variabel independen (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)

H_a : Artinya variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

b. Menentukan Tingkat Signifikan Tingkat signifikan pada penelitian ini adalah 5% artinya risiko kesalahan mengambil keputusan 5%. (Duwi Priyatno: 2012 : 156 - 158).

Uji T (Parsial)

Uji T atau Koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam menguji Uji t adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis
 - Ho : artinya tidak dapat pengaruh yang signifikan antar variabel independen (X) terhadap variabel (Y)
 - Ha : artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)
- b. Menentukan Tingkat Signifikan Tingkat signifikan pada penelitian ini adalah 5%. Artinya resiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5%. (Duwi Priyatno: 2012 : 155 - 156).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	ket
Y1	0,693	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y2	0,601	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y3	0,726	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X11	0,480	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X12	0,491	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X13	0,654	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X14	0,600	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X15	0,536	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X21	0,844	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X22	0,536	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X23	0,724	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X24	0,468	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X25	0,718	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X26	0,578	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X27	0,538	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X31	0,413	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X32	0,915	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X33	0,374	0,349	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Ket
Y	0,858	Alpha Cronbach > 0.60 maka reliabel	Reliabel
X1	0,631		Reliabel
X2	0,770		Reliabel
X3	0,634		Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2,240	2,450
GAJI	,287	,108
INSENTIF	,053	,073
PENDIDIKAN	,258	,117

$$Y = a + bx_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas terlihat bahwa :

- Apabila nilai gaji, insentif dan pendidikan bersifat konstan ($X_1, X_2, X_3 = 0$), Maka produktivitas akan bertambah sebesar 2,240.
- Apabila nilai gaji (X_1) mengalami Kenaikan sebanyak 1x dengan insentif dan pendidikan ($X_2, X_3 = 0$), Maka trabsparasi pelaporan keuangan akan bertambah sebesar 0,287.
- Apabila nilai insentif (X_2) mengalami Kenaikan sebanyak 1x dengan gaji dan pendidikan bersifat konstan ($X_1, X_3 = 0$), Maka trabsparasi pelaporan keuangan akan bertambah sebesar 0,053.
- Apabila nilai pendidikan (X_3) mengalami Kenaikan sebanyak 1x dengan gaji dan insentif bersifat konstan ($X_1, X_2 = 0$), Maka trabsparasi pelaporan keuangan akan bertambah sebesar 0,258.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,690 ^a	,476	,416

Menunjukkan bahwa diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R*) yang diperoleh sebesar 0,416. Hal ini berarti 41,6% produktivitas kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel Gaji, Insentif, dan Pendidikan. sedangkan sisanya yaitu 58,4% produktivitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regressin	7,883	,001 ^b
Residual		
Total		

Dari tabel tersebut terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 7,883 sedangkan F_{tabel} diperoleh melalui tabel F ($Dk = k-1, Df : n-k-1$) sehingga $Dk : 3-1 = 2$ dan $Df : 30-3-1 = 26$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,327 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,883 > 3,327$) dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna model pertama layak digunakan dan penelitian dapat diteruskan ke penelitian selanjutnya.

Hasil Uji T

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,914	,369
X1	2,666	,013
X2	,725	,475
X3	2,203	,037

Dari tabel tersebut terlihat bahwa terdapat t_{hitung} untuk setiap variabel sedangkan t_{tabel} diperoleh melalui tabel T (α : 0.05 dan df : $n-4$) sehingga α : 0.05 dan Df : $30-3 = 27$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,703. Maka dapat di ambil kesimpulan setiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel gaji (X1) nilai t_{hitung} sebesar 2,666 yang artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,666 > 1,703$) dan tingkat signifikan sebesar $0,013 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna bahwa ada pengaruh gaji terhadap produktivitas (Bakti et al., 2020).
2. Variabel insentif (X2) nilai t_{hitung} sebesar 0,725 yang artinya bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,725 < 1,703$) dan tingkat signifikan sebesar $0,475 < 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak yang bermakna bahwa tidak ada pengaruh insentif terhadap produktivitas.
3. Variabel pendidikan (X3) nilai t_{hitung} sebesar 2,203 yang artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,203 > 1,703$) dan tingkat signifikan sebesar $0,037 < 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak yang bermakna bahwa ada pengaruh pendidikan terhadap produktivitas.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh gaji, insentif dan pendidikan terhadap produktivitas kinerja. “Studi Kasus perusahaan PT. Garuda Inovasi Semesta (komplit) di Bandar Lampung, Lampung – Indonesia. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaji (X1), insentif (X2), dan Pendidikan (X3), serta variabel dependent yaitu Produktivitas kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuisioner yang disebar di perusahaan PT. Garuda Inovasi Semesta (komplit) di Bandar Lampung, Lampung - Indonesia. Kuesioner juga dilengkapi dengan petunjuk pengisian yang sederhana dan jelas untuk membantu responden melakukan pengisian dengan lengkap.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan yang dapat di ambil adalah :

- a. variabel gaji bernilai positif dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja.
- b. variabel insentif bernilai positif dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja.
- c. variabel pendidikan bernilai positif dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja.

SARAN

- a. Peneliti yang akan datang sebaiknya menggunakan objek penelitian tidak hanya meneliti di perusahaan PT. Garuda Inovasi Semesta (komplit) di Bandar Lampung, Lampung - Indonesia
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan jumlah sampel dengan memperbarui sampel yang digunakan.
- c. Penelitian dapat menambahkan variabel penelitian dengan memperbaharui variabel yang digunakan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta

Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.

- Bakti, U., Hairudin, H., & Alie, M. S. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Produk dan Harga Terhadap Minat Beli Pada Toko Online Lazada di Bandar Lampung. *JURNAL EKONOMI*, 22(1), 101–118.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke-2. Semarang: Universtas Diponegoro
- Hasan, Iqbal Misbahuddin. 2014. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mathis, Robert L. dan Jhon H Jakson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Noe, A Roymond. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta : Salemba Empat
- Pandapatan, Eben. 2013. *Pengaruh variabel pendidikan , upah, masa kerja dan usia karyawan terhadap produktivitas karyawan*. Malang : Universitas Brawijaya Malang
- Prasetyio, Alfi. 2014. *Analisis faktor –faktor yang mempengaruhi produktivitas pada tenaga kerja*. Malang : Universitas Brawijaya Malang
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara kilat analisis data dengan spss 20*. Yogyakarta : Andy
- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Rachmawati, Kusdyah Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andy Offset
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, dan sondang . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*. Jakarta :PT. Rajagrafindo Persada
- Yusuf, Burhanuddin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada