

ABSTRAK

Di era globalisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar karena perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya secara maksimal meskipun memiliki peralatan modern tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang profesional dan kompetitif yang bekerja diperusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, insentif, dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan secara parsial dan signifikan pada perusahaan CV. San Jaya Abadi Distributor Garudafood Cabang Lumajang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan populasi adalah 30 karyawan CV. San Jaya Abadi Distributor Garudafood Cabang Lumajang dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan sampling jenuh karena jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian sebagai berikut : 1) gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi Distributor Garudafood Cabang Lumajang, 2) insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi Distributor Garudafood Cabang Lumajang, 3) jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi Distributor Garudafood Cabang Lumajang, dan 4) nilai *R square* pada penelitian ini adalah 0,675 yang berarti bahwa 67,5% kinerja karyawan sehingga dapat diuraikan pada variabel independen yang terdiri dari gaji, insentif dan jaminan sosial, sedangkan sisanya sebesar 0,325 atau 32,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi, promosi jabatan, dll yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Gaji, Insentif, Jaminan Sosial, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In the era of globalization, Human Resources (HR) have an important role in an organization, because companies cannot carry out their activities optimally, even though they have modern equipment without professional and competitive Human Resources working in the company. Employee performance is the level of success of an employee as a whole within a certain period of time in carrying out tasks compared to various other things, such as work standards, targets, or goals or criteria that have been determined in advance and have been mutually agreed upon. This research aims determine and analyze the effect of salary, incentives, and social security on employee performance partially and significantly at CV. San Jaya Abadi Distributor of Garudafood Lumajang Branch. This research is a descriptive quantitative research. Data were collected by distributing questionnaires with a population of 30 employees CV. San Jaya Abadi Distributor of Garudafood Lumajang Branch using a non-probability sampling technique with saturated sampling because the number of samples in this research were 30 respondents. Hypothesis testing were carried out using multiple regression analysis techniques. The results of the research are as follows: 1) Salary has no effect on employee performance at CV. San Jaya Abadi Garudafood Distributor Lumajang Branch, 2) The incentives affect employee performance at CV. San Jaya Abadi Distributor Garudafood Lumajang Branch, 3) Social security affects the performance of employees at CV. San Jaya Abadi, Garudafood Distributor, Lumajang Branch, and 4) The R square value in this research is 0.675, which means that 67.5% of employee performance can be described in independent variables consisting of salary, incentives and social security, while the remaining is 0.325 or 32.5% of employee performance is influenced by variables of motivation, promotion, etc. which are not examined in this research.

Keywords: Salary, Incentives, Social Security, and Employee Performance