

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BPR KARYA MURNI MENTENG MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

NONI NOVIANA SARAGIH

16.832.0022



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan
Nama Mahasiswa : Noni Noviana Saragih
NPM : 16.832.0022
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing


Yuni Syahputri, SE, M.Si
Pembimbing I


Teddi Pribadi, SE, M.Si
Pembimbing II

Mengetahui




Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan


Wan Rizca Amelia, SE, M.Si
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 06 Mei 2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam Skripsi ini.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Noni Noviana Saragih

NPM : 16.832.0022

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Tugas akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Tanggal : 29 Mei 2020

Yang menyatakan :



Noni Noviana Saragih

16.832.0022

ABSTRAK

Pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Keberlangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja perusahaan itu sendiri, dimana kinerja karyawan adalah satu faktor terpentingnya.

Banyak pendekatan yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia, salah satunya dengan mengadakan program jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Hal selanjutnya yang juga diperkirakan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah pelatihan kerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pelatihan kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya.

Variabel Jaminan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,492 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,689 < t$ tabel 1.99045 . Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni, dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,0001 < 0,005$ dan nilai t hitung $4,122 > t$ tabel 1.99045 . Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,0001 < 0,005$ dan F hitung $18,629 > F$ tabel $= 3.11$.

Kata kunci : Jaminan Sosial, Pelatihan Kerja, , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Social Security and Job Training on the Performance of BPR Karya Murni Medan Employees

Employment is a very basic aspect of human life because it covers social and economic dimensions. One important objective in economic development is the provision of sufficient employment opportunities to pursue the growth of the workforce, which is growing faster than the growth of employment opportunities. The survival of a company is largely determined by the performance of the company itself, where employee performance is one of the most important factors.

Many approaches have been taken to manage human resources, one of which is by organizing social security programs. The social security provided by the company will provide employees with peace and security. The next thing that is also expected to affect one's performance at work is job training. With a high level of education and supported by job training, the workforce will have more opportunities to improve their performance.

The Social Security variable has no significant effect on the performance of BPR Karya Murni Medan employees, as evidenced by the significance value of $0.492 > 0.05$ and the t value of $0.689 < t_{table} 1.99045$. Job Training has a significant influence on the performance of BPR Karya Murni Medan employees, as evidenced by the significance value of $0,0001 < 0.005$ and the value of $t_{count} 4.122 > t_{table} 1.99045$. Social Security and Job Training simultaneously have a positive and significant effect on the Performance of BPR Karya Murni Medan employees, evidenced by a significance value of $0,0001 < 0.005$ and $F_{arithmetic} 18,629 > F_{table} = 3.11$.

Keywords: *Social Security, Job Training, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Adapun Proposal Penelitian ini disusun sebagai persyaratan untuk melengkapi kurikulum pendidikan guna memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area.

Dalam Proposal Penelitian ini, penulis berusaha semaksimal mungkin untuk menyajikan suatu laporan yang baik dengan melakukan studi tentang “Pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni “.

Dalam penyelesaian Proposal Penelitian ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan H.Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Ibu Yuni Syahputri, SE, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan Proposal Penelitian ini.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan Proposal Penelitian ini.
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE,M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Univ
5. ersitas Medan Area.

5. Bapak H.Syahriandy SE,M.Si selaku ketua sidang yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan Proposal Penelitian ini.
6. Bapak Dr.Ihsan Effendi, SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar di Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah mendidik dan membimbing penulis dibangku kuliah.
8. Bapak/ Ibu pimpinan dan seluruh staff BPR Karya Murni Medan.
9. Teman-teman seperjuangan, Putra, Riski, yang telah memberikan semangat dan masukan yang berarti bagi penulis dalam menyelesaikan Proposal Penelitian ini.
10. Teristimewa kepada orang tua, Bapak Ferdinan Saragih dan Ibu Netty Purba serta saudara saudari saya, yang telah memberikan semangat, doa, bimbingan, dan dukungan moril maupun materil.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Proposal Penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan Proposal Penelitian ini.

Akhir kata penulis mengucapkan. Terima Kasih.

Medan, 20 Februari 2020


Noni Noviana Saragih

168.320.022

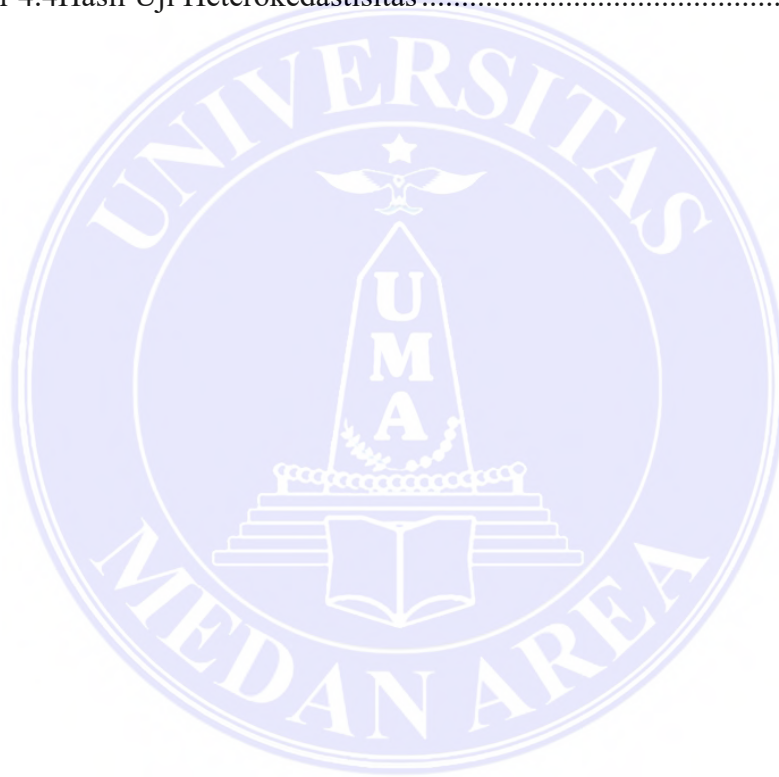
DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang Masalah	1
I.2 Perumusan Masalah.....	2
I.3 Tujuan Penelitian.....	3
I.4 Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
II.1 Landasan Teori	5
II.1.1 Kinerja Karyawan	5
II.1.1.1 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	6
II.1.1.2 Pelaksanaan Kinerja Karyawan	15
II.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	16
II.1.1.4 Perbaikan Kinerja Karyawan.....	17
II.1.2 Jaminan Sosial.....	20
II.1.2.1 Syarat Kepesertaan Jaminan Sosial	23
II.1.2.2 Tujuan Pemberian Jaminan Sosial.....	24
II.1.2.3 Manfaat Jaminan Sosial.....	24
II.1.2.4 Indikator Jaminan Sosial.....	28
II.1.3 Pelatihan Kerja	30
II.1.3.1 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja	32
II.1.3.2 Indikator Pelatihan Kerja	33
II.2 Kerangka Berpikir.....	34
II.3 Hipotesis	35
II.4 Penelitian Terdahulu	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
III.1 Lokasi, Waktu, dan Jenis Penelitian	37
III.1.1 Lokasi Penelitian.....	37
III.1.2 Waktu Penelitian.....	37
III.1.3 Jenis Penelitian	38
III.2 Sumber Data	38
III.3 Populasi dan Sampel	38
III.3.1 Populasi.....	38
III.3.2 Sampel	39
III.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
III.4.1 Variabel Penelitian.....	40
III.4.2 Definisi Operasional.....	41

III.5 Metode Pengumpulan Data	42
III.6 Metode Analisis Data.....	42
III.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	42
III.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda	44
III.6.3 Uji Hipotesis	45
III.6.4 Uji Asumsi Klasik.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
IV.1 Hasil Penelitian.....	48
IV.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
IV.1.2 Visi dan Misi	49
IV.1.3 Struktur Organisasi	49
IV.1.4 Uji Instrumen Penelitian	50
IV.1.4.1 Uji Validitas	50
IV.1.4.2 Uji Reliabilitas	52
IV.1.5 Hasil Data Karakteristik Identitas Responden.....	53
IV.1.6 Deskripsi Variabel Penelitian	55
IV.1.7 Uji Asumsi Klasik	57
IV.1.7.1 Uji Normalitas	57
IV.1.7.2 Uji Multikolinearitas	60
IV.1.7.3 Uji Heteroskedastisitas	60
IV.1.8 Uji Hipotesis	62
IV.1.8.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	62
IV.1.8.2 Uji Simultan (f)	63
IV.1.8.3 Uji Parsial (t)	64
IV.2 Pembahasan	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
V.1 Kesimpulan	69
V.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Hubungan <i>Feedback</i> dengan Kinerja Karyawan.....	19
Gambar 2.2	Kerangka Berpikir	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi pada BPR Karya Murni Medan.....	50
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram.....	58
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot	58
Gambar 4.4	Hasil Uji Heterokedastisitas	61



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 <i>Critical Succes Factors</i> (CSF) Menentukan Indikator Kinerja	17
Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.2Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.3Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.4Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.5Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 4.6Distribusi Jawaban Berdasarkan Variabel Jaminan Sosial	56
Tabel 4.7Distribusi Jawaban Berdasarkan Variabel Pelatihan Kerja.....	56
Tabel 4.8Distribusi Jawaban Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.9Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	59
Tabel 4.10Hasil Uji <i>Multikolinearitas</i>	60
Tabel 4.11Hasil Uji <i>Glejser</i>	62
Tabel 4.12Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63
Tabel 4.13Hasil Uji Simultan (F).....	63
Tabel 4.14Hasil Uji Parsial (t)	65

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Keberlangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja perusahaan itu sendiri, dimana kinerja karyawan adalah satu faktor terpentingnya (Priyono, 2016:31).

Untuk memperoleh dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik perusahaan harus mengetahui dan melayani kebutuhan karyawannya. Banyak pendekatan yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia, salah satunya dengan mengadakan program jaminan sosial (Martchayo, 2012:2). Menurut Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja, disebutkan bahwa “Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia”. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada

tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya (Tambunan, 2012:15).

Hal selanjutnya yang juga diperkirakan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah pelatihan kerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pelatihan kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya. Diperkirakan bahwa dengan pelatihan kerja, seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan kinerjanya.

Berdasarkan fakta-fakta yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menganalisis Pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan.

I. 2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini memfokuskan pada:

1. Apakah jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan?
2. Apakah pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan?
3. Apakah jaminan sosial dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan?

I.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jaminan sosial dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan.

I.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh jaminan sosial dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. BPR Karya Murni Menteng Medan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan rujukan penelitian lebih lanjut mengenai peningkatan kinerja karyawan.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi mahasiswa dalam penelitian yang berhubungan dengan kinerja serta dapat memberikan kontribusi kepada pihak akademik dalam bidang Manajemen SDM.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Landasan Teori

Dalam bab ini dipaparkan teori-teori terkait dengan topik penelitian yang diperoleh dari studi kepustakaan. Teori-teori yang akan dijabarkan adalah mengenai teori kinerja karyawan, teori jaminan sosial, dan teori mengenai pelatihan kerja beserta indikator-indikator yang digunakan, dimana teori ini sering diterapkan dalam sebuah perusahaan.

II.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4). Karyawan itu adalah sumberdaya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Karyawan atau SDM itu mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumberdaya organisasi lainnya, karena ia mempunyai:

1. Kemampuan fisik yang dapat digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumberdaya atau faktor produksi lainnya.
2. Kemampuan psikis yang dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam bekerja.

3. Kemampuan karakteristik yang dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spiritual, dan sosial) yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan.
4. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang mengantarkan untuk memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Pengalaman hidupnya yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya.

II.1.1.1 Pengukuran Kinerja Karyawan

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai karakteristik yang berbeda dengan organisasi atau bisnis yang lain. Hal ini dimungkinkan oleh karena tujuan, jenis kegiatan dan strategi yang digunakan juga memang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Oleh karena itu pula model evaluasi kinerja yang digunakan juga bisa saja berbeda, disamping memang model-model evaluasi kinerja itu bersifat pilihan sesuai selera dan kondisi masing-masing organisasi atau perusahaan.

Model-model evaluasi yang sudah ada dan berkembang antara lain:

1. Model Esai

Model ini adalah metode evaluasi kinerja yang penilainya merumuskan hasil penilaiannya dalam bentuk esai. Isi esai melukiskan kekuatan dan kelemahan indikator kinerja karyawan yang dinilai. Definisi setiap indikator juga mencantumkan descriptor level kinerja setiap dimensi

yang menunjukkan kinerja sangat baik sampai dengan sangat buruk. Esai mengenai kinerja pegawai antara lain berisi:

- a. Persepsi menyeluruh penilai mengenai kinerja ternilai yang memuat keunggulan dan kelemahannya pada setiap indikator kinerja.
- b. Kemungkinan promosi ternilai
- c. Jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan ternilai
- d. Kekuatan dan kelemahan ternilai
- e. Kebutuhan pengembangan SDM ternilai

Keunggulan evaluasi kinerja dengan esai memungkinkan penilai melukiskan kinerja ternilai sampai terperinci. Hal ini juga dimungkinkan karena bentuknya yang terbuka, walaupun indikator kinerjanya terstruktur. Sedangkan kelemahannya model ini memerlukan waktu untuk menyusun esai tentang kinerja karyawan.

2. Model *Critical Incident*

Model ini umumnya digunakan di perusahaan atau unit kerja yang pekerjaan karyawannya itu harus ditangani secara hati-hati, dengan prosedur yang ketat seperti menggunakan alat pengaman, masker, sarung tangan dan sebagainya karena bila terjadi kelalaian beresiko tinggi seperti misalnya di laboratorium, pabrik obat-obatan, dan lain-lain. *Model Critical incident* ini mengharuskan pejabat penilai untuk membuat catatan berupa pernyataan yang melukiskan:

- a. Perilaku baik yang merupakan perilaku yang dapat diterima (yang harus dilakukan oleh karyawan) sesuai standar yang ditetapkan.
- b. Perilaku buruk, yaitu perilaku yang tidak dapat diterima (perilaku yang harus dihindari oleh ternilai) yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Pernyataan yang dicatat oleh pejabat penilai inilah yang disebut *Critical incident*.

Setiap hari pejabat penilai harus melakukan observasi untuk membuat catatan penilaian. Perilaku yang baik (sesuai standar) diberi nilai positif, sedangkan perilaku buruk (tidak sesuai standar) diberi nilai negatif. Model ini mengharuskan pejabat penilai melakukannya secara sungguh-sungguh, rutin, dan tidak boleh lupa setiap harinya. Model *Critical incident* mengandung beberapa kelemahan diantaranya:

- a. Kalau pejabat penilai tidak membuat catatan atau lupa 1 hari saja karena lupa atau lagi malas, maka catatannya menjadi tidak lengkap. Lapornya akan dilihat dan dihitung perhari kerja.
- b. Kalau pejabat penilai ini membawahi 10 orang bayangkan saja apalagi kalau lebih, maka dapat dibayangkan waktunya akan habis hanya untuk mencatat perilaku karyawan. Sehingga pekerjaannya yang lain tidak bisa ia lakukan dengan baik.
- c. Bagi karyawan ternilai mereka juga merasa terganggu, karena setiap saat diawasi terus.

Dengan demikian meskipun model ini baik tetapi dalam pelaksanaannya bisa jadi tidak efektif, karena banyak kelemahannya.

3. Model *Ranking Method*

Model penilaian *Ranking Method* ini diawali dengan melakukan observasi, kemudian menilai kinerja karyawan, dan setelah itu *me-ranking* (membuat urutan) dari nilai yang tertinggi sampai yang terendah, berdasarkan masa kerja, pendidikan, umur dan faktor-faktor lain yang relevan. Di Indonesia metode ini digunakan untuk menyusun DUK (Daftar Urut Kepangkatan) PNS, yang digunakan untuk pembinaan dan pengembangan karier PNS. Secara teoritik penggunaan metode ini untuk pembinaan dan pengembangan karyawan dinilai cukup adil, karena kalau ada formasi jabatan di suatu instansi yang lowong biasanya diisi oleh PNS di instansi itu juga yang sesuai urutan DUK. Namun dalam prakteknya kadang-kadang tidak sesuai dengan teorinya. Dalam pengamatan penulis terutama di era pasca reformasi ini dalam pengisian formasi jabatan di instansi-instansi pemerintah tingkat provinsi dan kabupaten/kota sering mengabaikan DUK yang sudah disusun dengan susah payah itu. Pejabat yang berwenang menentukan lebih cenderung memilih pertimbangan lain, seperti faktor kedekatan, sama alumni, primordial, dan balas jasa. Kebijakan ini sebetulnya kurang baik, karena berdampak buruk terhadap kinerja karyawan yang sudah puluhan tahun membangun dan membina karier yang dijalannya, dan bisamenyebabkannya apatis, karena tidak punya harapan lagi.

4. Model Checklist

Model ini berisi daftar indikator-indikator hasil pekerjaan karyawan, perilaku waktu bekerja, dan sifat pribadi yang diperlukan pada waktu bekerja. Dalam menggunakan metode ini pejabat penilai mengobservasi karyawan yang sedang bekerja, kemudian memilih indikator kinerja yang sesuai dengan yang dilakukan oleh karyawan dengan memberi tanda cek (✓) atau silang (x). Setiap indikator ada pembobotannya sesuai dengan yang dirumuskan oleh unit kerja SDM dan disetujui oleh pimpinan instansi yang bersangkutan. Kemudian jumlah bobot setiap indikator dijumlahkan. Dari situ diketahui jumlah bobot yang didapat oleh seorang karyawan.

5. Model *Graphic Rating Scales*

Model ini menggunakan skala. Ciri model ini adalah indikator kinerja karyawan dikemukakan dengan definisi yang singkat, dan deskriptor level kinerjanya dikemukakan dalam bentuk skala yang masing-masing mempunyai nilai angka. Dalam menggunakan model ini pejabat penilai setelah mengobservasi karyawan ternilai melakukan penilaian dengan cara memberi tanda cek atau tanda silang pada salah satu skala yang dipilih (sesuai dengan keyakinan pejabat penilai). Angka-angka hasil penilaian kemudian dijumlahkan dan hasilnya kemudian dirubah kedalam kata sifat.

Kelebihan model ini semua indikator kinerja, definisi dan nilainya terstruktur dan terstandarisasi. Model ini juga mudah dipahami oleh

penilai dan ternilai serta mudah dilaksanakan. Oleh karena itu model ini dipakai secara meluas di berbagai organisasi (perusahaan).

6. Model BARS

Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) merupakan sistem evaluasi yang menggunakan pendekatan perilaku kerja yang digabungkan dengan sifat pribadi. BARS terdiri atas satu seri 5-10 skala perilaku vertikal untuk setiap indikator kinerja. Untuk setiap dimensi disusun 5-10 anchor, yang berupa perilaku yang menunjukkan kinerja untuk setiap dimensi. Anchor-anchor tersebut disusun dari yang nilainya tinggi sampai yang nilainya rendah. Anchor tersebut dapat berupa *critical incident* yang didapatkan melalui *job analysis*.

Model BARS ini disusun bersama oleh suatu tim yang terdiri dari spesialis SDM, manajer, dan karyawan. Tim ini bertugas mengidentifikasi karakteristik dimensi kinerja dan mengidentifikasi 5-10 insiden kritis untuk setiap dimensi. Kemudian insiden kritis tersebut ditelaah dan dinilai oleh anggota tim. *Insiden kritis yang terpilih harus disetujui oleh 70% anggota tim.*

7. Model BES

Model *Behavior Expectation Scale (BES)* digunakan untuk mengukur kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

8. Model BOS

Model *Behavior Observation Scale (BOS)* seperti halnya model BARS juga didasarkan pada perilaku kerja. Bedanya dalam BOS pejabat

penilai diminta mengamati dan menyatakan berapa kali perilaku itu muncul. Penilai mengobservasi ternilai berdasarkan *anchor* perilaku yang tersedia, kemudian memberikan tanda cek pada skala deskripsi level kinerja yang tersedia. Nilai akhirnya adalah penjumlahan dari nilai-nilai perilaku yang muncul.

9. Model *Forced Distribution*

Model Forced Distribution ini disebut juga model paksaan, yaitu model evaluasi yang menghasilkan klasifikasi karyawan menjadi 5 sampai dengan 10 kelompok kurva normal dari yang sangat rendah sampai yang sangat tinggi. Misalnya kelompok I nilainya yang terendah berjumlah 10%, kelompok II nilainya rendah berjumlah 20%, kelompok III nilainya sedang berjumlah 20%, kelompok IV nilainya baik berjumlah 20%, dan kelompok V nilainya sangat baik dengan jumlah 10%.

Model evaluasi kinerja dengan model paksaan ini dapat dikaitkan dengan kebijakan keuangan perusahaan. Bila keuangan perusahaan sangat baik, maka yang mendapat kenaikan gaji adalah kelompok III dengan nilai sedang sampai dengan kelompok V (nilai sangat baik). Dan jika keadaan keuangan buruk maka yang mendapat kenaikan gaji hanya kelompok IV (nilai baik) dan kelompok V (nilai sangat baik). Sebaliknya bila keadaan keuangan sangat buruk maka yang mendapat kenaikan gaji hanya kelompok V (nilai sangat baik).

Model ini sangat menguntungkan perusahaan, tetapi jika pengelompokannya banyak sampai 10 kelompok, model ini sangat merugikan karyawan.

Semua metode (model) penilaian yang dijelaskan di atas disebut juga metode penilaian yang berorientasi masa lalu. Selanjutnya ada lagi beberapa metode penilaian yang disebut berorientasi masa depan. Dalam metode penilaian yang berorientasi masa depan ini menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi semata-mata sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada pejabat penilai, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Metode penilaian yang berorientasi masa depan tersebut adalah:

1. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*)

Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan dengan harapan karyawan itu dapat mengenal mengidentifikasi aspek-aspek perilaku yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang. Dan dalam persepsi pakar yang lain penilaian ini tidak hanya bertanggung jawab kepada penilai sendiri (*self appraisal*) tetapi juga bertujuan untuk mengembangkan diri karyawan itu sendiri, karena bila ia yang menilai dirinya sendiri, maka perilaku defensif cenderung tidak terjadi. Dan upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

Selain itu argumentasi lain yang juga menjadi pertimbangan dalam penilaian oleh diri sendiri ini adalah karena karyawan dalam bekerja itu sebenarnya tidak hanya bertanggung jawab kepada atasannya atau penyelia, tetapi ia juga bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri. Kalau

kesadaran ini tumbuh dan berkembang pada diri seorang karyawan maka hal itu akan menjadi kekuatan batin yang besar yang akan selalu memotivasi dirinya untuk terus memperbaiki dirinya dalam bekerja sehingga selalu ada perbaikan dan peningkatan kinerjanya. Mekanisme penilaian diri sendiri ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Pejabat penilai (penyelia) memberitahukan kepada karyawan tentang tujuan perusahaan.
- b. Kepada karyawan diberikan lembar kerja dimana mereka mencatat mengenai pekerjaan mereka tersebut.
- c. Karyawan mengisi lembar kerja sesuai dengan yang mereka kerjakan setiap harinya.
- d. Dua minggu sebelum penilaian kinerja dilaksanakan, karyawan melengkapi lembar kerja mereka dengan mengisi butir-butir yang berhubungan dengan pekerjaannya, tingkat kesulitan, dan usulan untuk penyempurnaan.

2. *Management By Objective*

Metode ini mengacu pada metode kerja manajemen berdasarkan sasaran (MBO) yang mengacu pada pendekatan hasil. Metode ini dimaksudkan untuk mengurangi kelemahan-kelemahan yang ada pada metode lainnya dan untuk mengembangkan kemampuan karyawan, yang dapat dilakukan melalui prosedur:

- a. Manajer memberitahukan tujuan yang akan dicapai oleh unit kerja masing-masing

- b. Setiap karyawan menentukan tujuan masing-masing yang dikonsultasikan dengan manajer masing-masing.
- c. Dalam proses pencapaian tujuan atasan dapat membantu karyawan dengan member *feedback* (umpan balik).
- d. Pada akhir masa penilaian atasan dan karyawan melakukan penilaian (evaluasi) tentang pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

II.1.1.2 Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Pelaksanaan pekerjaan menjadi tanggung jawab bersama antara karyawan dengan manajer. Karyawan dan manajer masing-masing mempunyai tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kinerja yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama.

1. Karyawan mempunyai tanggung jawab:

- a. komitmen dalam pencapaian tujuan
- b. meminta *feedback* dan pelatihan kerja
- c. berkomunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajer
- d. mengumpulkan dan berbagi data pekerjaan
- e. mempersiapkan telaah kerja

2. Manajer penilai mempunyai tanggung jawab:

- a. Menciptakan kondisi kerja yang memotivasi karyawan
- b. Mengobservasi dan mendokumentasi kinerja karyawan
- c. Menyesuaikan dan merevisi tujuan, standar kinerja, dan kompetensi

- d. Memberikan *feedback* dan pelatihan sesuai keperluan
- e. Menyediakan peluang pengembangan karyawan.
- f. Mendukung perilaku yang efektif dari karyawan untuk kemajuan dan pencapaian kinerja

II.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan indikator kinerja (*Performance Indicators*) adalah suatu variable yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efesiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Dari rumusan itu kita dapat memahami bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Dalam perspektif lain indikator kinerja juga didefinisikan sebagai berikut (Abdullah, 2014:148):

1. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
2. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

4. Indikator kinerja adalah suatu informasi operasional yang merupakan indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Dalam penilaian kinerja ini ada area keberhasilan utamayang disebut *critical success factors* (CSF). Pada tabel berikut inidapat dilihat penggunaan CSF sebagai masukan dalam penetapan indikator kinerja.

Tabel 2.1 Critical Succes Factors (CSF) Menentukan Indikator Kinerja

No	Keberhasilan Utama Organisasi (CSF)	Tujuan Strategi	Indikator Kinerja
1	Layanan berkualitas tinggi dan tepat waktu	Memantau dan mengendalikan pada pelayanan setiap waktu	Pelayanan yang tepat waktu
2	Karyawan yang berkualitas tinggi	Memantau proses penerimaan dan seleksi karyawan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas	Tingkat keterampilan karyawan sesuai dengan tugas pekerjaan
3	Sistem keuangan yang baik dan teratur	Menciptakan sistem keuangan yang efektif dan efisien	Efektivitas sistem pelaporan keuangan
4	Hasil produk yang berkualitas	Membuat produk yang berkualitas dan dapat diterima pasar	Jumlah omzet penjualan

Sumber: Abdullah, Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, 2014

II.1.1.4 Perbaikan Kinerja Karyawan

Organisasi (bisnis) yang ingin terus maju dan berkembang adalah organisasi (bisnis) yang mau menjadikan entitas (organisasinya) menjadi media pembelajaran (*learning organization*). Kinerja yang baik adalah kunci dari kemajuan organisasi. Oleh karena itu belajar dari kinerja yang sudah dicapai untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja ke depan adalah suatu keniscayaan, disamping juga mau belajar dari kekurangankekurangan di dalam perencanaan

dan pelaksanaan program kerja organisasi sendiri. Untuk maksud tersebut berikut ini ada beberapa langkah yang perlu dilakukan untuk memperbaiki kinerja organisasi dan pada gilirannya juga memperbaiki kinerja karyawan.

1. Melaksanakan Tindak Lanjut Audit

Kesempatan diaudit oleh institusi yang berwenang bagi suatu organisasi (bisnis) adalah kesempatan yang sangat baik, karena melalui hasil audit organisasi (bisnis) itu akan mengetahui kekurangan-kekurangan yang pada dirinya. Tindak lanjut audit adalah langkah-langkah yang harus diambil oleh *auditee* (organisasi yang diaudit) untuk melaksanakan rekomendasi auditor untuk melakukan perbaikan kinerja kedepan. Adanya temuan-temuan yang disampaikan auditor kepada auditee (organisasi yang diaudit) pada hakekatnya membantu organisasi itu untuk dapat:

- a. Melihat dan mengetahui kelemahan/kekurangan yang ada dalam organisasi itu.
- b. Menemukan cara untuk memperbaiki kelemahan/ kekurangan tersebut sesuai petunjuk yang diberikan auditor
- c. Melaksanakan tindak lanjut/perbaikan sesuai dengan yang disarankan oleh auditor.

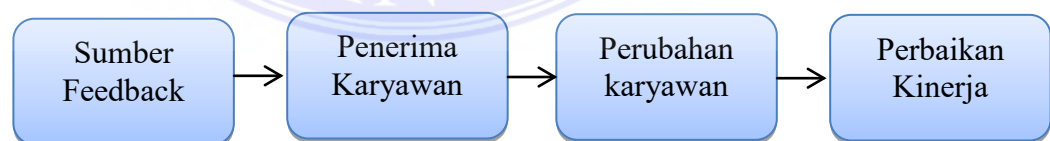
2. *Feedback*

Informasi hasil pengukuran kinerja dapat dijadikan *feedback* (umpan balik) untuk mengarahkan perilaku karyawan menuju perbaikan kinerja selanjutnya. *Feedback* ini memuat informasi yang objektif mengenai kinerja individual dan kolektif. Apabila diproses dengan benar,

maka *feedback* akan dapat membantu manajemen memperbaiki kinerja karyawan, karena *feedback* berfungsi sebagai:

- a. Dasar dalam pemberian instruksi (pengarahan) ketika kita mengklasifikasikan peranan atau mengajarkan perilaku yang baru untuk mendukung perbaikan kinerja.
- b. Sebagai alat pemotivasian para karyawan karena informasi kinerja disampaikan sebagai review dalam pemberian *reward* dan *punishment*.
- c. Bila seorang karyawan mendapat *feedback* atas hasil pekerjaannya, maka sebenarnya ia mendapat kesempatan untuk melakukan introspeksi untuk melihat kelemahan dan atau kekurangan yang ia miliki, dan berarti pula ia mendapat kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya.

Dengan demikian *feedback* mempunyai pengaruh positif terhadap perbaikan perilaku dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja, seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Hubungan *Feedback* dengan Kinerja Karyawan
Sumber: Abdullah, Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, 2014

Sumber *feedback* bisa saja berasal dari:

- a. Teman sekerja dalam satu tim, atasan, bawahan atau pihak luar.
- b. Tugas dan kewajiban yang dibebankan (task).

c. Dirinya sendiri.

3. Pemberian *Reward*

Pemberian *reward* (penghargaan) kepada karyawan yang berprestasi dapat memicu peningkatan kinerja. *Reward* tidak mesti diwujudkan dalam bentuk materi, tetapi dapat juga diberikan dalam bentuk pujian atau sanjungan sebagai ungkapan penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang dicapai seorang karyawan. Dimana salah satu tujuan kompensasi itu untuk memotivasi karyawan mendapatkan penghargaan yang bernilai (pengakuan atas prestasi yang dicapainya), disamping tujuan-tujuan lain seperti: memperkuat ikatan kerjasama, kepuasan kerja, stabilitas karyawan, membangun disiplin kerja, meminimalkan protes serikat buruh, dan meminimalkan intervensi pemerintah.

Pemberian *reward* untuk memperbaiki dan sekaligus meningkatkan kinerja memang sudah banyak terbukti dan ada kesesuaian dengan teori motivasi Abraham Maslow yang berhasil mengungkap salah satu kebutuhan manusia dalam bekerja itu adalah ia ingin dihargai atas prestasi yang dapat dicapainya. Dari kajian para pakar manajemen juga diketahui bahwa dalam konteks pemberian *reward* ini meningkatkan motivasi kerja karyawan yang tinggi yang berhubungan dengan kinerja yang tinggi dan keuntungan organisasi yang tinggi.

II.1.2 Jaminan Sosial

Kata “jaminan sosial” berasal dari *social* dan *security*. *Security* diambil dari Bahasa Latin *se-curus* yang bermakna “se” (pembebasan atau *liberation*) dan

“*curus*” yang berarti (kesulitan atau *uneasiness*). Sementara kata *social* menunjuk pada istilah masyarakat atau orang banyak (*society*). Dengan demikian, jaminan sosial secara harafiah adalah “pembebasan kesulitan masyarakat” atau suatu upaya untuk membebaskan masyarakat dari kesulitan (Muhtar, 2009:17). Jaminan sosial mengenal beberapa pendekatan yang saling melengkapi. Pendekatan pertama adalah asuransi sosial (*compulsory social insurance*) yang dibiayai dari kontribusi/ premi yang dibayarkan oleh setiap tenaga kerja dan atau pemberi kerja, dimana kontribusi/ premi tersebut dikaitkan dengan tingkat pendapatan/ upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja. Pendekatan kedua berupa bantuan sosial (*social assistance*) baik dalam bentuk pemberian bantuan uang tunai maupun pelayanan dengan sumber pembiayaan dari negara dan bantuan sosial dari masyarakat lainnya.

Dari pendekatan asuransi sosial, maka berarti jaminan sosial sebagai teknik atau metoda penanganan resiko hubungan industrial yang berbasis pada hukum bilangan besar (*law of large numbers*). Dari sisi bantuan sosial berarti sebagai dukungan pendapatan bagi komunitas kurang beruntung untuk keperluan konsumsi. Oleh karena itu, jaminan sosial berarti:

1. Salah satu faktor ekonomi seperti konsumsi, tabungan, dan subsidi atau konsensi untuk redistribusi pendapatan
2. Instrumen negara untuk redistribusi resiko sosial ekonomi melalui tes kebutuhan (*means tes application*), yaitu tes apa yang telah dimiliki peserta baik berupa rekening tabungan maupun kekayaan riil.

3. Program pengentasan kemiskinan yang ditindaklanjuti dengan pemberdayaan komunitas
4. Sistem perlindungan dasar untuk penanggulangan hilangnya sebagian pendapatan pekerja sebagai konsekuensi risiko hubungan industrial.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas pekerja dapat dilakukan dengan memberikan jaminan sosial yang pelaksanaannya dilakukan melalui sistem jaminan sosial tenaga kerja. Memperbaiki dan meningkatkan jaminan sosial merupakan bagian terpenting dari usaha Pemerintah dan masyarakat di samping upah yang cukup (Pratomo, 2012:16).

Jadi definisi dari konsep jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang, pelayanan, dan pengobatan yang merupakan pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang.

Jaminan sosial adalah bagaimana mengelompokkan risiko dan secara umum, makin besar kelompok resiko tersebut, makin dapat diandalkan proteksi yang diberikan. Ketergantungan pada skema yang menangani kelompok kecil atau pada tabungan individual menciptakan benefit yang besar serta ketidakpastian selama skema tersebut tidak distabilisasi dan disubsidi oleh sumber nasional (bahkan internasional). Jaminan sosial adalah untuk memberi akses bagi pelayanan kesehatan dan jaminan pendapatan, pendapatan minimum bagi yang membutuhkannya dan pengganti pendapatan yang memadai bagi mereka yang telah berkontribusi sesuai tingkat pendapatannya (Somavia, 2009:86)

Jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan lain sebagainya. Program jaminan sosial mempunyai tujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonomi secara universal dan meningkatkan taraf hidup pada umumnya. Program jaminan sosial juga memberikan berbagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat suatu peristiwa (Setiadi, 2009:49)

II.1.2.1 Syarat Kepesertaan Jaminan Sosial

Perusahaan/ pengusaha diwajibkan untuk mengikut sertakan tenaga kerjanya yang meliputi program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan dengan ketentuan sebagai berikut (Setiadi, 2009:51):

1. Bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau
2. Bagi pengusaha yang membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan,
3. Bagi Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminanan Pemeliharaan Kesehatan Dasar menurut ketentuan yang berlaku, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.

4. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelumnya, tetap melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang telah berlaku.

II.1.2.2 Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah :

1. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
2. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
3. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan
4. Karyawan betah bekerja sehingga turn over karyawan menjadi lebih rendah

II.1.2.3 Manfaat Jaminan Sosial

Manfaat program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diberikan kepada tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya adalah sebagai berikut :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) terdiri dari :
 - a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau ke rumahnya termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan
 - b. Penggantian upah sementara tidak mampu bekerja (STMB).

- c. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan.
- d. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya; Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.
- e. Santunan kematian dan uang kubur.
- f. Santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat total tetap.
- g. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (orthose) dan atau alat ganti (prothese) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Berdasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksa dan atau dokter penasehat PT Jamsostek (persero) menetapkan dan membayar semua biaya dan santunan paling lama 1 (satu) bulan sejak diterimanya pengajuan pembayaran jaminan. Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia pembayaran santunan kematian dibayarkan kepada ahli warisnya.

- 2. Jaminan Kematian (JK) terdiri dari : Jaminan Kematian Biaya Pemakaman Santunan berkala
- 3. Jaminan Hari Tua (JHT) terdiri dari keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya.
- 4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), terdiri dari :
 - a. Rawat jalan tingkat pertama meliputi pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan dokter gigi, pemeriksaan diberikan tindakan medis sederhana.

- b. Rawat jalan tingkat lanjutan berupa pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis.
- c. Rawat inap
- d. Pertolongan persalinan
- e. Penunjang diagnostik berupa pemeriksaan laboratorium, radiologi, EEG dsb
- f. Pelayanan khusus berupa penggantian biaya protese, orthose dan kacamata;
- g. Pelayanan gawat darurat.

Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengalami beberapa kali perubahan, dan terakhir adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang mengatur mengenai :

- 1. Besarnya jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda atau anak, yang meliputi :
 - a. santunan kematian sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah)
 - b. santunan berkala sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah) perbulan diberikan selama 24 (dua puluh empat) bulan; dan
 - c. biaya pemakaman sebesar Rp.2.000.000,- (dua juta rupiah).
- 2. Besarnya Santunan Jaminan Kecelakaan Kerja

- a. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) 4 bulan pertama 100% X upah sebulan, 4 bulan kedua 75% X upah sebulan dan bulan seterusnya 50% X upah sebulan.
- b. Santunan cacat :
 - santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan sekaligus (lumpsum) dengan besarnya % sesuai tabel X 80 bulan upah.
 - santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :
 - santunan sekaligus sebesar 70% X 80 bulan upah;
 - santunan berkala sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah) perbulan selama 24 (dua puluh empat) bulan.
 - santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya santunan adalah % berkurangnya fungsi X % sesuai tabel X 80 bulan upah.
- c. Santunan kematian dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :
 - santunan sekaligus sebesar 60% X 80 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar santunan kematian.
 - santunan berkala sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah) perbulan diberikan selama 24 (dua puluh empat) bulan; dan

➤ biaya pemakaman sebesar Rp.2.000.000,- (dua juta rupiah)

Sedangkan manfaat yang dapat diperoleh dari diselenggarakannya program jaminan sosial adalah :

1. Bagi Perusahaan :
 - a. Meningkatkan hasil
 - b. Mengurangi perpindahan dan kemangkiran
 - c. Meningkatkan semangat kerja karyawan
 - d. Menambah kesetiaan karyawan
 - e. Mengurangi keluhan karyawan
 - f. Mempermudah usaha penarikan karyawan dan mempertahankannya.
 - g. Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.
2. Bagi Karyawan
 - a. Merupakan bantuan dalam masalah-masalah individu karyawan
 - b. Menambah kepuasan
 - c. Membantu kemajuan individu karyawan
 - d. Memperoleh kompensasi tambahan
 - e. Sebagai alat untuk dapat lebih mengenal karyawan-karyawan lain
 - f. Mengurangi perasaan tidak aman
 - g. Sebagai alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohani.

II.1.2.4 Indikator Jaminan Sosial

Dengan diberlakukannya ketentuan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan di dalam Pasal 4 ayat (1) :

Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini. Ruang lingkup atau indikator dari program jaminan sosial tenaga kerja, seperti diatur di dalam Pasal 6 ayat (1) meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Menurut pendapat lain ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja meliputi (Pratomo, 2012:18):

1. Jaminan kecelakaan kerja, yaitu:
 - a. Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja atau di lingkungan tempat kerja
 - b. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang ke dan dari tempat kerja
 - c. Kecelakaan kerja di tempat lain dalam rangka tugas atau bersangkutan dengan penugasan dan tidak ada unsur kepentingan pribadi.
2. Jaminan tabungan hari tua, yaitu jaminan ini dimaksudkan untuk dapat memberikan bekal bagi tenaga kerja setelah purna kerja, sehingga dapat memberikan bekal untuk hidup
3. Jaminan kematian
4. Jaminan pemeliharaan kesehatan. Tujuan dari program jaminan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja adalah meliputi upaya peningkatan

pencegahan, penyembuhan dan pemulihan sehingga dapat tercapai derajat kesamaan tenaga kerja yang optimal yang merupakan potensi produktif bagi perusahaan.

II.1.3 Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Aruan, 2013:566).

Indikator pelatihan kerja antara lain:

1. Materi yang dibutuhkan
2. Metode yang digunakan
3. Kemampuan instruktur pelatihan
4. Sarana dan fasilitas pelatihan
5. Peserta pelatihan

Pelatihan merupakan jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Pelatihan tidak hanya mengembangkan mental karyawan tetapi juga mempersiapkan mereka untuk membuat lebih baik kesehatan mereka agar dengan pikiran yang aktif dan pemikiran yang lebih produktif bagi organisasi. Indikator untuk mengukur kesuksesan pelatihan antara lain (Safitri, 2013:1046):

1. Pengembangan pengetahuan
2. Pengembangan keterampilan
3. Pengembangan kompetensi
4. Pengembangan perilaku

Pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang dapat mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara sempit, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan saat ini. Secara lebih luas disebut dengan pengembangan, dimana dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Hasil observasi awal melalui wawancara secara langsung kepada beberapa orang karyawan terkait dengan bagaimana pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, sebagian besar dari mereka menyatakan bahwa pelatihan yang didapatkan kurang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Indikator untuk pelatihan pada penelitian ini diukur dengan ketepatan pelatihan dengan pekerjaannya (Saputra, 2017:1033).

Pelatihan kerja merupakan segala kegiatan untuk meningkatkan kinerja individu/ pegawai sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dipegangnya saat ini. Indikator pelatihan kerja meliputi pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan (Indriyani, 2015:56).

II.1.3.1 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Pelatihan berdampak pada bidang utama seperti sebagai berikut (Indriyani, 2015:26):

1. Meningkatkan moral karyawan.

Pelatihan membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja. Semakin puas karyawan tersebut dan semakin besar moral-nya, semakin dia akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dan lebih rendah akan absensi dan perpindahan karyawan.

2. Pengawasan kurang.

Seorang karyawan terlatih akan kenal baik dengan pekerjaan dan akan perlu waktu kurang pengawasan. Dengan demikian, akan ada lebih sedikit pemborosan waktu dan upaya.

3. Kecelakaan yang lebih sedikit.

Kesalahan yang mungkin terjadi jika karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Semakin dilatih karyawan, semakin sedikit yang kemungkinan melakukan kecelakaan dalam pekerjaan dan karyawan menjadi lebih mahir.

4. Kemungkinan promosi.

Karyawan memperoleh keterampilan dan efisiensi selama pelatihan. Mereka menjadi lebih memenuhi syarat untuk promosi. Mereka menjadi aset bagi organisasi.

5. Peningkatan produktivitas.

Pelatihan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang terlatih menunjukkan kuantitas dan kualitas kinerja. Ada kurang pemborosan waktu, uang dan sumber daya jika karyawan terlatih.

II.1.3.2 Indikator Pelatihan Kerja

Pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar (Indriyani, 2015:27).

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2. Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis,

menilai informasi yang terkumpul (*sintesis*) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, dan komunikasi.

3. Sikap

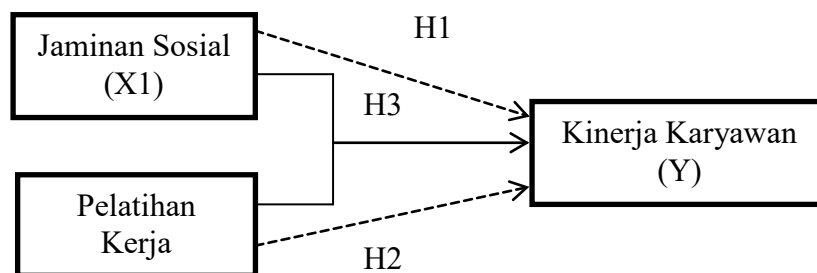
Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

4. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills*, *interpersonal skills*, *attitudes*, *habits* dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

II.2 Kerangka Berpikir

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman. Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. Variabel Independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain.
Variabel independen dalam penelitian ini adalah Jaminan Sosial (X1) dan Pelatihan Kerja Kerja (X2)
2. Variabel Dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

II.3 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan tentang hubungan logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam secara kuantitatif sehingga dapat di uji kebenarannya (Sinulingga, 2018:114). Hipotesis juga sering disebut sebagai jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan.
2. Ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan.
3. Ada pengaruh jaminan sosial dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan.

II.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa study penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis / Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Desi Rahmawati 2013	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Fajar Berlian Tulungagung	Bonus (X1) Gaji (X2) Promosi (X3) Produktivitas Kerja (Y)	1. Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Yang Dilakukan Dengan Memberikan Motivasi Melalui Peningkatan Dalam Pemberian Gaji, Bonus Dan Promosi. 2. Variabel Gaji, Bonus Dan Promosi Mempunyai Pengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kinerja
2.	Patricia M. Sahangggamu Dan Silvy L. Mandey 2014	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Pelatihan Kerja (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Pelatihan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Dana Raya Manado 2. Pelatihan Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Dana Raya Manado 3. Motivasi Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Dana Raya Manado 4. Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Dana Raya Manado
3.	Ardika Sulaeman 2014	Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang	Tingkat Upah (X ₁) Pengalaman Kerja (X ₂) Produktivitas Karyawan (Y)	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh Positif Baik Secara Parsial Maupun Simultan Antara Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Sumber: data diolah penulis 2019

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Lokasi, Waktu, dan Jenis Penelitian

III.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Karya Murni Menteng Medan yang beralamat di Jalan Menteng VII No.56 Kecamatan Medan Amplas Kelurahan Medan Denai Kota Madya Medan.

III.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di bulan Januari 2020 sampai Februari 2020.

Adapun jadwal penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Jadwal Penelitian	Oktober 2019				November 2019				Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Pengajuan Judul																											
2	Penyusunan Proposal																											
3	Bimbingan Proposal																											
4	Seminar Proposal																											
5	Bimbingan Setelah Seminar Proposal																											
6	Observasi																											
7	Penyebaran Angket																											
8	Pengumpulan data																											
9	Analisis Data																											
10	Seminar Hasil																											
11	Bimbingan Seminar Hasil																											
12	Pengajuan Meja Hijau																											
13	Meja Hijau																											

Sumber: diolah penulis (2019)

III.1.3 Jenis Penelitian

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif yang merupakan salah satu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu. Analisis deskriptif kuantitatif juga digunakan untuk melihat dan menemukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat atau membandingkan dua variabel dalam rangka menemukan sebab dan akibat.

III.2 Sumber Data

Dalam melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data, maka penulis membagi jenis dan sumber data sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang ditujukan kepada karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka, buku literatur, laporan penelitian, pencarian di internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

III.3 Populasi dan Sampel

Adapun populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

III.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek yang dikenakan investigasi oleh peneliti (Sinulingga, 2018:180). Populasi yang mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, hal minat yang ingin

diteliti. Populasi pada penelitian ini, yaitu semua karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan baik yang berada di kantor pusat maupun kantor cabang dengan total karyawan sebanyak 103 orang, dimana terbagi atas 26 orang karyawan tetap dan 77 orang karyawan kontrak.

III.3.2 Sampel

Sampel adalah sebuah subset dari populasi. Sebuah subset terdiri dari sejumlah elemen dari populasi. Sampel terdiri dari atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Metode pengambilan sampel yang dilakukan adalah *probability sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *probability sampling* yang dipakai adalah teknik *simple random sampling*, yaitu teknik sampling dimana setiap elemen dari populasi mempunyai kesempatan atau peluang yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel (Sinulingga, 2018:193). Penetapan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus dari Slovin, sebagai berikut (Sinulingga, 2017:216):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

N = Ukuran Populasi

e = eror sebesar 5%

n = Ukuran Sampel

Maka banyak sampel terhitung pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{103}{1 + 103 \left(\frac{5}{100} \right)^2}$$

$$n = \frac{103}{1,2575}$$

$$n = 81,90$$

$$n = 82 \text{ Sampel}$$

Maka banyak jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 82 sampel. Sampel bersumber dari 20 orang karyawan tetap dan 62 orang karyawan kontrak BPR Karya Murni Menteng Medan. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak.

III.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun variabel penelitian dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

III.4.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dianalisis dan dideskripsikan yaitu: variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah jaminan sosial (X1) dan pelatihan kerja (X2). Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

III.4.2 Definisi Operasional

Pada bagian ini dikemukakan definisi operasional dari variabel penelitian:

Kinerja Karyawan, Jaminan Sosial, dan Pelatihan Kerja.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja yang adalah hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4)	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)(Y _{1,1}) 2. Keterampilan (<i>Skills</i>) (Y _{1,2}) 3. Kemampuan (<i>Abilities</i>)(Y _{1,3}) 4. Sikap (<i>Attitudes</i>)(Y _{1,4}) 5. Perilaku (<i>Behaviors</i>) (Y _{1,5}) (Abdullah, 2014:4)	Likert
Jaminan sosial (X1)	Jaminan sosial adalah jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan lain sebagainya. (Setiadi, 2009:49)	1. Jaminan kecelakaan kerja (X _{1,1}) 2. Jaminan kematian (X _{1,2}) 3. Jaminan hari tua (X _{1,3}) 4. Jaminan pemeliharaan kesehatan (X _{1,4}) (Setiadi, 2009:49)	Likert
Pelatihan Kerja (X2)	Pelatihan kerja adalah jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif (Safitri, 2013:1046)	1. Pengetahuan (X _{2,1}) 2. Kemampuan berpikir (X _{2,2}) 3. Sikap (X _{2,3}) 4. Kecakapan (X _{2,4}) (Safitri, 2013:1046)	Likert

Sumber: data diolah penulis, 2019

III.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Wawancara (*interview*) ialah teknik pengumpulan data dan informasi melalui cara berkomunikasi secara langsung dengan responden yang merupakan orang-orang tertentu yang ditetapkan sebagai sumber data (Sinulingga, 2018:183). Wawancara dilakukan dengan karyawan BPR KaryaMurni Menteng Medan.
2. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*) ialah bentuk instrumen pengumpulan data dalam format pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan kolom di mana responden akan menuliskan jawaban atas pertanyaan yang diarahkan kepadanya (Sinulingga, 2017). Daftar Pertanyaan (*questionnaire*) diberikan kepada karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan.
3. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan, mempelajari, menganalisis data dan informasi dari tempat objek penelitian serta berbagai referensi sumber yang berkaitan dengan penelitian.

III.6. Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

III.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian *kuesioner* yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu *valid* dan *reliabel*. Untuk mengetahui *validitas* dan *reliabilitas* *kuesioner* perlu dilakukan pengujian atas *kuesioner* dengan menggunakan uji *validitas* dan

uji *reliabilitas* dengan tujuan menguji apakah *kuesioner* yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian yang *valid* dan *reliabel*, maka untuk itu peneliti melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (*kuesioner*) yaitu:

1. Uji Validitas

Validitas data ialah suatu ukuran yang mengacu kepada derajat kesesuaian antara data yang dikumpulkan dan data sebenarnya dalam sumber data. Data yang valid diperoleh apabila instrumen pengumpulan data juga valid. Oleh karena itu untuk menguji validitas data maka pengujian dilakukan terhadap instrumen pengumpulan data (Sinulingga, 2018:187). Validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan dengan skor total. Jika skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu (misalnya 1%) maka dapat dikatakan bahwa alat ukur itu valid. Sebaliknya jika korelasinya tidak signifikan, alat pengukur itu tidak valid dan tidak perlu dipakai untuk mengukur atau mengambil data. Rumus yang dipakai untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Person Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

dimana:

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = Jumlah sampel responden

Kriteria penilaian uji validitas adalah:

$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid

$r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data yang dihasilkan dari proses pengumpulan data dengan menggunakan instrumen tersebut. Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Kriteria penilaian uji reliabilitas (Sinulingga, 2018:188):

Reliabilitas $< 0,6$ adalah kurang baik

Reliabilitas $> 0,6$ adalah baik

III.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sinulingga, 2018:192). Persamaan regresi linear berganda dengan 2 variabel independen sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

α = konstanta

$\beta_1 X_1$ = Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X_1 = Jaminan sosial

X_2 = Pelatihan kerja

e = *error term* atau faktor pengganggu

III.6.3 Uji Hipotesis

Adapun pengujian Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Menurut Sinulingga (2018:193), uji t dapat dilakukan dengan cara berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Uji f

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat yaitu kinerja Sinulingga (2018: 199).

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini apakah H_0 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel berpengaruh terhadap variabel terikat dengan nilai signifikan 5% atau 0,05. Uji f dapat dilakukan dengan cara berikut:

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

III.6.4 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Pegujian data dilakukan dengan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk memastikan bahwa hasil penelitian adalah valid, dengan data yang digunakan secara teori adalah tidak bias, konsisten, dan penaksiran koefisiensi regresinya efisien (Ghozali, 2016:101). Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier penelitian ini mensyaratkan Uji Asumsi terhadap data yang meliputi :

1. Uji *Multikolinieritas*

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana terjadi korelasi linear yang “*perfect*” atau eksak diantara variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model (Supawi dan Eny, 2011: 88). Uji Multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi dari nilai VIF dan Tolerance.

Pedoman untuk mendeteksi *multikolineraritas* adaalah:

a. Besar *VIF* (*Varian Inflation Factor*) dan *Tolerance*

- Mempunyai nilai *VIF* ± 1
- Mempunyai angka *Tolerance* ± 1
- Atau *Tolerance* = $1/VIF$ dan *VIF* = $1/Tolerance$
- Dan apabila *VIF* > 5 dipastikan terjadi *multikolinearitas*

b. Besar korelasi antar variabel independennya bebas *multikolinearitas*

- Koefisien korelasi harus lemah ($<0,5$)
- Jika ada nilai $r > 0,5$ harus dikeluarkan dari model.

2. Uji Heteroskedastisitas

Suatu variabel dinyatakan terjadi *heteroskedastisitas* apabila memiliki *probabilitas* $<0,5$. Sebaliknya dinyatakan terjadi *heteroskedastisitas* (yang diharapkan) apabila memiliki *probabilitas* $<0,5$ untuk menilainya berdasarkan grafik *scatter plot* dimana: Uji Heteroskedastisitas Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Cara untuk melihat ada atau tidaknya Heteroskedastisitas yaitu dilakukan metode Uji Glejser, maksudnya adalah Glejser ini mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi.

1. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar (secara acak) diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.
2. Jika ada pola tertentu serta titik-titik membuat pola tertentu diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka terjadi *heteroskedastisitas*.

3. Uji Normalitas

Salah satu cara untuk mengetahui kenormalan data dalam penelitian adalah uji *kolmogorov-smirnov* atau disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS. Uji ini berfungsi untuk mengetahui signifikansi data yang terdistribusi normal. Jika nilai Sig ≥ 0.05 (diatas α), maka H_0 ditolak, artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Jaminan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,492 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,689 < t$ tabel 1.99045 , sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan, dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,0001 < 0,005$ dan nilai t hitung $4,122 > t$ tabel 1.99045 , sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,0001 < 0,005$ dan F hitung $18,629 > F$ tabel $= 3.11$, sehingga dapat disimpulkan H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian ini didapat variabel Pelatihan Kerja paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga program tersebut diharapkan menjadi perhatian perusahaan dan segera diterapkan diperusahaan.
2. Diharapkan kepada perusahaan tetap memperhatikan program jaminan sosial karena merupakan satu bentuk kebutuhan dasar karyawan, dan perusahaan mampu menambah program-program jaminan sosial lainnya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya, terutama mengenai kinerja karyawan dengan mengembangkan variabel yang lebih luas atau menambah variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan**. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Aditya, M Riksa. 2015. **Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang
- Aruan, Daniel Afran. 2013. **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya**. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 2 Maret 2013. Surabaya
- Bangkona, Abdul Wahab. 2013. **Buku Informasi Pelatihan dan Produktivitas**. Ditjen Binalattas. Jakarta
- Indriyani, Safitri. 2015. **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture**. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Martcahyo, Vendy Aries. 2012. **Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang**. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Semarang
- Muhtar. 2009. **Evaluasi Program Jaminan Kesejahteraan Sosial: Asuransi Kesejahteraan Sosial**. P3KS Press (Anggota Ikapi). Jakarta
- Nurchayani, Ni Made. 2016. **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 – 532. Bali
- Paita, Sulistiawati. 2015. **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado**. Jurnal EMBA. Vol.3, No.3, Sept 2015. Hal. 683-694. Manado
- Pratomo, Bondan. 2012. **Pengaruh Interaksi Sosial, Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja di Bagian Sponning Ii PT. Danliris Sukoharja**. Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Rahmawati, Desi. 2013. **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Fajar Berlian Tulungagung**. Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo Vol. 1.No.1 Tahun 2013
- Safitri, Erma. 2013. **Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal Ilmiah Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013. Surabaya
- Sahangggamu, Patricia. 2014. **Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya**. Jurnal Emba Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523. Manado

- Saputra, I Dw Gd Agus. 2017. **Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.** E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 2, 2017: 1030-1054. Bali
- Senen, Syamsul Hadi. 2018. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Safilindo Permata.** Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14, September 2018. Jakarta
- Setiadi, 2009. **Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Semarang Makmur Semarang.** Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro. Semarang
- Sinulingga, Sukaria. 2018. **Metode Penelitian Edisi 3.** USU Press. Medan
- Sulaeman, Ardika. 2014. **Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang.** Trikonomika Volume 13, No. 1, Juni 2014, Hal. 91–100 Issn 1411-514x. Subang
- Supatmi, Mamik Eko. 2013. **Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan.** Jurnal Profit Volume 7 No.1. Malang
- Somavia, Juan. 2009. **Jaminan Sosial Konsensus Baru.** Kantor Perburuhan Internasional. Jakarta
- Suroyo. 2016. **Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan.** Jurnal Parameter Volume 2, No. 001tb Desember 2016 Issn 1979-8865. Jakarta
- Umar, Akmal.2012. **Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar.** Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, Nomor 21, Juni 2012. Makassar
- Yulianti, Eli. 2015. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara.** eJurnal Administrasi Bisnis, 2015, 3 (4): 900:910
- Zein, Dicky Rezki. 2016. **Pengaruh Usia, Pendidikan dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator di PT. Cakrawala Putera Bersama.** Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia, Vol.3, No.2. Agustus 2016. Mangkurat

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

Kuesioner
Pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
BPR Karya Murni

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dibawah ini. Dalam kuesioner ini Bapak/Ibu diminta untuk mengisi berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu. Informasi yang Bapak/ Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Bantuan dan perhatian kami ucapkan terima kasih.

1. Identitas Responden:

Nama :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Lama Bekerja :

2. Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda check list (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu. Adapun skala penilaian adalah sebagai berikut ini:

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 N : Netral
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
Jaminan Sosial						
1	Jaminan kecelakaan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan					
2	Jaminan kematian dapat meningkatkan kinerja karyawan					
3	Jaminan hari tua dapat meningkatkan kinerja karyawan					
4	Jaminan pemeliharaan kesehatan dapat					

	meningkatkan kinerja karyawan					
5	Jaminan untuk karyawan dan suami/istri dan anak sakit dapat meningkatkan kinerja karyawan					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
Pelatihan Kerja						
1	Bertambahnya pengetahuan dapat meningkatkan kinerja karyawan					
2	Peningkatan kemampuan berpikir dapat meningkatkan kinerja karyawan					
3	Sikap yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan					
4	Kecakapan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan					
5	Materi yang diberikan dengan lengkap dan mudah dipahami dapat meningkatkan kinerja karyawan					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
Kinerja Karyawan						
1	Pengetahuan (<i>knowladge</i>) dapat mempengaruhi kinerja karyawan					
2	Keterampilan (<i>Skills</i>) dapat mempengaruhi kinerja karyawan					

3	Kemampuan (<i>abilities</i>) dapat mempengaruhi kinerja karyawan					
4	Sikap (<i>attitudes</i>) dapat mempengaruhi kinerja karyawan					
5	Perilaku (<i>behaviors</i>) dapat mempengaruhi kinerja karyawan					

Lampiran 2 : Hasil Olahan SPSS

LAMPIRAN 2**HASIL OLAH DATA SPSS ver 24**

X_{1,1}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	2	2.0	2.0	4.0
	3	10	12.0	12.0	16.0
	4	36	45.0	45.0	61.0
	5	32	39.0	39.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X_{1,2}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	5	6.0	6.0	8.0
	3	13	16.0	16.0	24.0
	4	43	53.0	53.0	77.0
	5	19	23.0	23.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X_{1,3}					
------------------------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	7.0	7.0	7.0
	2	3	3.0	3.0	10.0
	3	18	22.0	22.0	32.0
	4	31	38.0	38.0	70.0
	5	24	30.0	30.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X_{1,4}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	7	8.0	8.0	9.0
	3	17	21.0	21.0	30.0
	4	35	43.0	43.0	73.0
	5	22	27.0	27.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X_{1,5}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	8	10.0	10.0	11.0
	3	20	24.0	24.0	35.0
	4	34	42.0	42.0	77.0
	5	19	23.0	23.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

$X_{2,1}$					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	8	10.0	10.0	11.0
	3	25	30.0	30.0	41.0
	4	30	37.0	37.0	78.0
	5	18	22.0	22.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

$X_{2,2}$					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	5.0	5.0
	2	3	4.0	13.0	18.0
	3	20	24.0	24.0	42.0
	4	29	35.0	35.0	77.0
	5	29	35.0	23.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

$X_{2,3}$					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	9	11.0	11.0	13.0
	3	26	32.0	32.0	45.0
	4	35	43.0	43.0	88.0

	5	10	12.0	12.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X_{2,4}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.0	3.0	3.0
	2	9	11.0	11.0	14.0
	3	20	24.0	24.0	38.0
	4	34	41.0	41.0	79.0
	5	17	21.0	21.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X_{2,5}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	7	9.0	9.0	10.0
	3	17	21.0	33.0	43.0
	4	38	46.0	46.0	89.0
	5	19	23.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y _{1,1}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.0	3.0	3.0
	2	4	5.0	11.0	14.0
	3	10	12.0	26.0	40.0
	4	39	47.0	47.0	87.0
	5	27	33.0	13.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y _{1,2}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	12	15.0	15.0	17.0
	3	23	28.0	28.0	45.0
	4	33	40.0	40.0	85.0
	5	12	15.0	15.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y _{1,3}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.0	3.0	3.0
	2	6	7.0	7.0	10.0
	3	22	27.0	27.0	37.0

	4	37	45.0	45.0	82.0
	5	15	18.0	18.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Y _{1,4}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.0	3.0	3.0
	2	4	5.0	7.0	10.0
	3	17	20.0	27.0	37.0
	4	37	45.0	45.0	82.0
	5	22	27.0	18.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

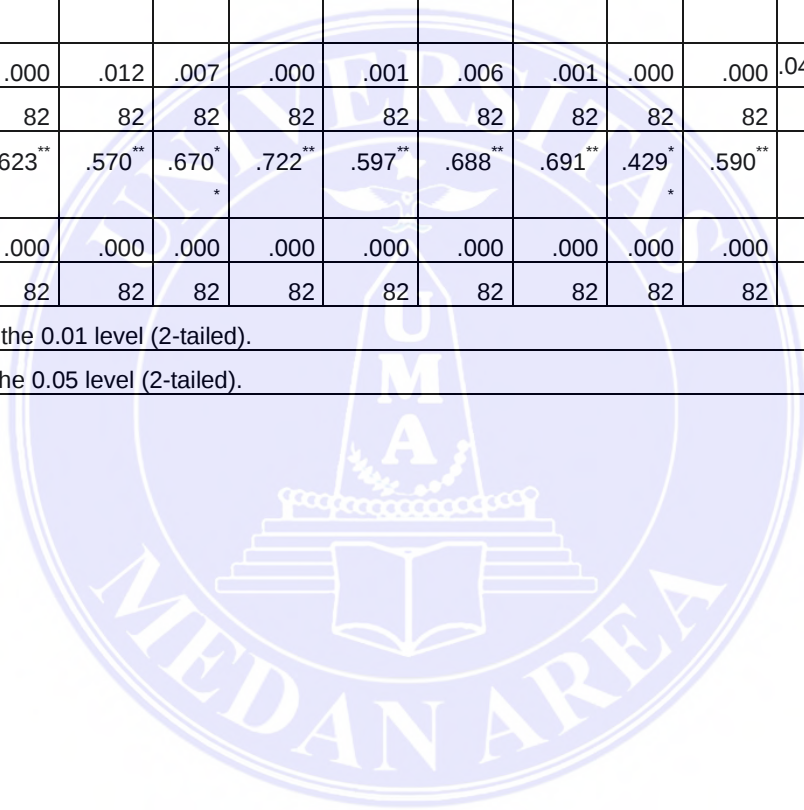
Y _{1,5}					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	3.0	3.0
	2	6	7.0	7.0	10.0
	3	30	37.0	27.0	37.0
	4	39	47.0	45.0	82.0
	5	6	8.0	18.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Uji Validitas

Correlations																				
		X _{1,1}	X _{1,2}	X _{1,3}	X _{1,4}	X _{1,5}	X _{2,1}	X _{2,2}	X _{2,3}	X _{2,4}	X _{3,1}	X _{3,2}	X _{3,3}	X _{3,4}	Y _{1,1}	Y _{1,2}	Y _{1,3}	Y _{1,4}	Y _{1,5}	Total
X _{1,1}	Pearson Correlation	1	.297**	.201*	.177	.172	.258**	.074	.308**	.123	.143	.187	.177	.183	.335**	.110	.128	.172	.187	.391*
	Sig. (2-tailed)		.003	.045	.079	.087	.009	.466	.002	.225	.157	.063	.079	.068	.001	.276	.204	.087	.063	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X _{1,2}	Pearson Correlation	.297**	1	.422**	.330**	.287*	.428**	.293**	.341**	.266**	.110	.227*	.225*	.334**	.272**	.166	.159	.287*	.227*	.536*
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.001	.004	.000	.003	.001	.008	.275	.023	.024	.001	.006	.099	.113	.004	.023	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X _{1,3}	Pearson Correlation	.201*	.422**	1	.400**	.317*	.302**	.304**	.374**	.445**	.245*	.414**	.375**	.352**	.422**	.143	.142	.317	.414*	.623*
	Sig. (2-tailed)	.045	.000		.000	.001	.002	.002	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.155	.159	.001	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X _{1,4}	Pearson Correlation	.177	.330**	.400**	1	.539*	.447**	.424**	.314**	.320**	.235*	.163	.250*	.277**	.307**	.061	.202*	.539*	.163	.570*
	Sig. (2-tailed)	.079	.001	.000		.000	.000	.000	.001	.001	.019	.104	.012	.005	.002	.545	.044	.000	.104	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X _{1,5}	Pearson Correlation	.172	.287**	.317**	.539**	1	.590**	.374**	.456**	.513**	.272*	.331**	.270**	.314**	.370**	.216*	.392*	.287*	.331*	.670*
	Sig. (2-tailed)	.087	.004	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.006	.001	.007	.001	.000	.031	.000	.000	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X _{2,1}	Pearson Correlation	.258**	.428**	.302**	.447**	.590*	1	.465**	.495**	.557**	.257*	.337**	.367**	.476**	.399**	.136	.387*	.590*	.337*	.722*
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.010	.001	.000	.000	.000	.177	.000	.000	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

X _{2,2}	Pearson Correlation	.074	.293**	.304**	.424**	.374*	.465**	1	.565**	.415**	.137	.142	.332**	.387**	.229*	.193	.249*	.374*	.142	.597*
	Sig. (2-tailed)	.466	.003	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.174	.159	.001	.000	.022	.054	.012	.000	.159	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X _{2,3}	Pearson Correlation	.308**	.341**	.374**	.314**	.456*	.495**	.565**	1	.469**	.240*	.356**	.275**	.338**	.425**	.273**	.343*	.456*	.356*	.688*
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.016	.000	.006	.001	.000	.006	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X _{2,4}	Pearson Correlation	.123	.266**	.445**	.320**	.513*	.557**	.415**	.469**	1	.261*	.302**	.329**	.520**	.422**	.341**	.239*	.513*	.302*	.691*
	Sig. (2-tailed)	.225	.008	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.009	.002	.001	.000	.000	.001	.017	.000	.002	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X _{3,5}	Pearson Correlation	.143	.110	.245*	.235*	.272*	.257**	.137	.240*	.261**	1	.426**	.351**	.121	.189	.035	.192	.272*	.426*	.429*
	Sig. (2-tailed)	.157	.275	.014	.019	.006	.010	.174	.016	.009		.000	.000	.230	.060	.726	.056	.006	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y _{1,1}	Pearson Correlation	.335**	.272**	.422**	.307**	.370*	.399**	.229*	.425**	.422**	.189	1	.426**	.625**	.328**	.389**	.420*	.370*	.328*	.686*
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.000	.002	.000	.000	.022	.000	.000	.060		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y _{1,2}	Pearson Correlation	.110	.166	.143	.061	.216*	.136	.193	.273**	.341**	.035	.283**	.207*	1	.389**	.308**	.475*	.216*	.283*	.457*
	Sig. (2-tailed)	.276	.099	.155	.545	.031	.177	.054	.006	.001	.726	.004	.038		.000	.002	.000	.031	.004	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y _{1,3}	Pearson Correlation	.128	.159	.142	.202*	.392*	.387**	.249*	.343**	.239*	.192	.421**	.354**	.465**	.420**	1	.475*	.392*	.421*	.581*
	Sig. (2-tailed)	.204	.113	.159	.044	.000	.000	.012	.000	.017	.056	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

Y _{1.4}	Pearson Correlation	.201*	.422**	.317	.400**	.317*	.302**	.304**	.374**	.445**	.245*	.414**	.375**	.352**	.422**	.143	1	.142	.414*	.623*
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.001	.000	.001	.002	.002	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.155		.159	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y _{1.5}	Pearson Correlation	.110	.166	.143	.061	.216*	.136	.193	.273**	.341**	.035	.283**	.207*	.308**	.389**	.061	.475*	1	.216*	.459*
	Sig. (2-tailed)	.079	.024	.000	.012	.007	.000	.001	.006	.001	.000	.000	.044	.000	.000	.038	.000		.007	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Total	Pearson Correlation	.391**	.536**	.623**	.570**	.670*	.722**	.597**	.688**	.691**	.429*	.590**	.616**	.698**	.686**	.457**	.581*	.670*	1	.590*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
		**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																		
		*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																		



Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	15

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81283073
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.050
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jaminan_Sosial, Pelatihan_Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.368 ^a	.607	.348	1.841
a. Predictors: (Constant), Jaminan_Sosial, Pelatihan_Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.401	3	63.134	18.629	.000 ^b
	Residual	325.349	96	3.389		
	Total	514.750	99			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Jaminan_Sosial, Pelatihan_Kerja						

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.709	1.210		2.240	.027
	Jaminan_Sosial	.054	.079	.077	.689	.492
	Pelatihan_Kerja	.345	.084	.418	4.122	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6.54	13.84	10.75	1.383	82
Residual	-5.778	4.421	.000	1.813	82
Std. Predicted Value	-3.041	2.237	.000	1.000	82
Std. Residual	-3.139	2.401	.000	.985	82

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.401	3	63.134	18.629	.000 ^b
	Residual	325.349	96	3.389		
	Total	514.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Jaminan_Sosial, Pelatihan_Kerja

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.368	.348	1.841

a. Predictors: (Constant), Jaminan_Sosial, Pelatihan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan