
Pengaruh Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar

Vitryani Tarigan, Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun

Email : vitry_tarigan@yahoo.com

Bagudek Tumanggor, Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun

Email : bagudektumanggor67@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah strata random sampling. Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini penulis menarik kesimpulan sebanyak 49 orang perwakilan pegawai BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara jaminan social tenaga kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 9,129 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa jaminan social tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel jamina social tenaga kerja terhadap kinerja pegawai BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan masukan bagi Kantor pegawai BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar, yang mudah-mudahan dapat diambil manfaatnya dalam rangka meningkatkan keefektifan jaminan Sosial Tenaga Kerja yang akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Kinerja Karyawan, BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar.

ABSTRACT

This study aims to see whether the Social Security Program for Workers (Jamsostek) has an effect on the performance of employees of BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar. The type of sample used in this study is strata random sampling. So the sample in this study the authors drew as many as 49 representatives of BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar employees. The results of hypothesis testing have proven that there is an influence between labor social security on employee performance. Through the results of the calculations that have been done, the t value is 9,129 with a significance level of 0,000 that is less than 0.05, thus H_a is accepted and H_0 is rejected. This test statistically proves that labor social security has a positive and significant effect on employee performance. This means that there is an influence between the social security variable of labor on the employee performance of BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar. Based on the results of the research and discussion as well as the conclusions previously described, the authors put forward a number of suggestions that can be used as input for the employees of the BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar, which hopefully can be used in order to increase the effectiveness of Workers' Social Security which will have a positive effect on employee performance improvement.

Key : Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Employee performance, BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam perusahaan tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan, aset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. *The maintenance fuction of personel id concerned primarily with preserving the physical, mental and emotional condition of employes.*

Sebagai aset perusahaan, maka jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap buruh atau pegawai adalah kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhannya, salah satu upaya yang mewujudkan hal tersebut adalah pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja yang ditetapkan maka melalui undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) dan TAP MPR RI NO X/MPR/2001 yang menugaskan Presiden RI untuk membentuk sisitem jaminan sosial nasional. Sistem tersebut berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 yang berbunyi : “ Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan” .

Jaminan sosial sangatlah penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan pemberian jaminan social tenaga kerja adalah sebagai beriku:

1. Sebagai sarana untuk memberikan perlindungan dasar bagi pekerja/buru guna mengatasi resiko-resiko ekonimi/social atau peristiwa-peristiwa lainnya.
2. Sebagai sarana untuk mecapai tujuan social dengan memberikan tenaga kerja bagi pekerja/buru yang memiliki peran besar bagi perusahaan.

Senada dengan pernyataan tersebut, jaminan sosial merupakan program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerja, pengusaha terhadap perlindungan resiko hilangnya biaya perawatan medis. Jaminan sosial dapat mengurangi ketidakpastian para pekerja dan keluarga sehingga dapat menciptakan angkatan kerja setabil, sehat dan produktif.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Program jaminan sosial tenaga kerja Karyawan BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar merupakan salah satu untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dari itu, maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah tersebut, dan berdasarkan permasalahan yang dikaji maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan psikologi tentang prilaku, khususnya teori prilaku organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan mengadakan penelitian lanjut yang berjudul :“ **Pengaruh Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Amanah Bangsa PEMATANGSIANTAR**”

B. Batasan Masalah

Berdasarkan kajian latar belakang masalah, maka penelitian ini dibatasi pada program jaminan sosial tenaga kerja Karyawan BPRS Amanah Bangsa Kota Pematangsiantar.

C. Rumusan Masalah

Permasalahan dari perusahaan ini adalah untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh dari jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja pegawai, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai maka jaminan sosial tenaga kerja harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan permasalahan tersebut diduga faktor jaminan sosial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun perumusan masalah penelitian sebagai berikut: “**Bagaimana pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja karyawan**”?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap Karyawan BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik

b) Bagi pihak lain

Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan bahan referensi untuk melakukan penelitian sejenis dan lebih lanjut dalam bidang yang sama.

II. KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan. Menerapkan metode untuk mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang dilakukan. Oleh karena itu diperlukan manajemen yang baik.

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarah dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan bekerja secara efektif dan efisien bersama orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

b. Fungsi Manajemen

Fungsi - fungsi manajemen yaitu *Planning, Organizing, Actuating dan Controlling*.

2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

a. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Undang - Undang No.3 Tahun 1992 Pasa 1 Ayat 1 defenisi Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai berikut:

“Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagaimana akibat peristiwa atau keadaan yang dinilai oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit hamil atau bersalin, hari tua dan meninggal dunia.”

b. Ruang lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Undang - Undang No.3 Tahun 1992 Ayat 1 bahwa ruang lingkup tenaga kerja meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

3. Hipotesa

Hipotesis adalah dugaan sementara yang diramalkan untuk penelitian ke depan, dimana hasilnya bisa benar/sesuai atau salah/melenceng dari hasil penelitian. Oleh sebab itu, maka Sdiadakan pengujian akan kebenarannya. Hal ini dapat diungkapkan sebagai berikut:

- a) $H_0 = 0$: diduga tidak ada pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja pegawai BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar.
- b) $H_1 \neq 0$: diduga ada pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja pegawai BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar.

III. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Ada pun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar.

2. Sampel

Cara pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *stratified random sampling* merupakan teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Salah satu rumus yang dapat digunakan untuk menentukan jumlah sampel jika diketahui populasi adalah rumus Slovin. Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

n : besaran sampel

N: besaran populasi

e : kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditoleransi, misalnya 5% .

$$n = \frac{55}{1 + 55 \times 0.05^2}$$

$$n = \frac{55}{1 + 55 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{55}{1,114} = 49,3 = 49$$

Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *strata random sampling*. Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini penulis menarik kesimpulan sebanyak 49 orang perwakilan pegawai BPRS Amanah Bangsa Pematangsiantar.

3. Jenis Dan sumber Data

1. Jenis Data

1. Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak terbentuk angka atau dengan kata lain data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Data kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua yaitu data diskrit dan data kontinum. Data diskrit adalah data yang diperoleh dari hasil menghitung. Sedangkan, data kontinum adalah data yang diperoleh dari hasil pengukuran.

2. Sumber Data

Dalam pengumpulan data digunakan dua macam sumber data yaitu

a) Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri atau dirinya sendiri atau dirinya sendiri dimana data tersebut belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada periode tertentu.

b) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan oleh peneliti, seperti dokumentasi, catatan, tulisan-tulisan yang mendukung teori, gambaran umum perusahaan, harga jual, biaya promosi, dan volume penjualan.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan untuk dapat memberikan informasi yang sesuai dengan yang diperlukan agar dapat menjelaskan masalah-masalah dan memecahkan masalah yang diteliti, adalah memberikan informasi yang sesuai dengan diperlukan agar dapat menjelaskan masalah-masalah yang diteliti.

1. Metode Kuesioner (angket)

Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden tentang masalah yang dibahas.

Tabel 3.3
Skala Likert

PILIHAN JAWABAN	Skala Jawaban
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber data 2019

2. Metode Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung mengenai gambaran umum dan masalah yang berhubungan dengan pokok masalah peneliti kepada pegawai yang berwenang untuk menggunakan data-data tersebut.

3. Observasi

Metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.

Uji Intrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Dalam penelitian ini, untuk menguji validitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 21.

Apabila hasil yang diperoleh yaitu ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dengan menggunakan taraf signifikansi = 0,05 (5%), dan $df = n-k$; maka status kuesioner dinyatakan valid. Dan jika ($r_{hitung} < r_{tabel}$), kuesioner dinyatakan tidak valid. Validitas instrumen penelitian juga dapat dilihat dari nilai signifikannya. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka status kuesioner dinyatakan valid.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 2.1. Menurut (Sunyoto, 2013; 131) Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,60.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku atau generalisasi.

a) Deskripsi responden

Deskripsi responden berisi tentang perhitungan yang menjadi klasifikasi secara umum seperti jenis kelamin, usia, massa kerja, dan pendidikan terakhir.

b) Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel digunakan untuk menguji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari jaminan social tenaga kerja, dan kinerja pegawai.

Pengujian Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov. Dengan kriteria Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan ($2\text{-tailed} > 0,05$).

I. Uji Statistik

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t. Dengan ketentuan :

Ha diterima apabila ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau (nilai signifikansi $< 0,05$), artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen (social tenaga kerja) terhadap variabel dependen (kinerja).

Ha ditolak apabila ($t_{hitung} < t_{tabel}$) atau (nilai signifikansi $> 0,05$), yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen (social tenaga kerja) terhadap variabel dependen (kinerja).

2. Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukan dengan presentase .

J. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam Sugiono (2014, hal. 298) sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independent (Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)

e = Error atau variabel pengganggu

Kriterianya :

- a. Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding lurus).
- b. Terjadinya korelasi negatif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik).

Terjadinya korelasi nihil apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak tentu.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Sesuai dengan penelitian populasi yang telah dilakukan oleh peneli maka peneliti memperoleh data dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, sehingga dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

1. Umur Responden

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1

Umur responden

Umur (tahun)	Jumlah responden	Persentase
--------------	------------------	------------

18 – 20	5	6,25%
21 – 30	9	28,1%
31 – 40	15	40,6%
41 – 50	20	25%
Total	49	100%

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 22,2020

2. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	28	56,25%
Perempuan	21	43,75%
Total	49	100%

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 22,2020

3. Pendidikan Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTA	10	25%
D3	16	56,75%
S1	23	18,25%
Jumlah	49	100%

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 22,2020

C. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 49 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran

1. Deskripsi Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Variabel jaminan sosial tenaga kerja pada penelitian ini diukur melalui pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap jaminan sosial tenaga kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan responden mengenai jamina sosial tenaga kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X.1	12	14	6	0	0	32
		37,5%	44%	18,5%	0%	0%	100%
2	X.2	9	16	7	0	0	32
		28%	50%	22%	0%	0%	100%
3	X.3	9	16	7	0	0	32
		28%	50%	22%	0%	0%	100%
4	X.4	7	19	6	0	0	32
		22%	59,3%	18,7%	0%	0%	100%

5	X.5	8	18	6	0	0	32
		25%	56,3%	18,7%	0%	0%	100%
6	X.6	8	19	5	0	0	32
		25%	59,3%	15,7%	0%	0%	100%
7	X.7	7	19	6	0	0	32
		22%	59,3%	18,7%	0%	0%	100%
8	X.8	8	18	6	0	0	32
		25%	56,3%	18,7%	0%	0%	100%

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diperoleh skor angket untuk variabel program jaminan sosial tenaga kerja dengan jumlah responden 32 orang. Responden yang memberikan jawaban setuju sebesar 59,3%, responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebesar 37,5% dan yang memberikan jawaban kurang setuju sebesar 18,5%.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 10 pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y.1	4	21	7	0	0	49
		13%	66%	22%	0%	0,0%	100%
2	Y.2	12	14	6	0	0	49
		38%	44%	18%	0%	0,0%	100%
3	Y.3	5	25	2	0	0	49
		16%	78%	6%	0%	0,0%	100%
4	Y.4	8	17	7	0	0	49
		25%	53%	22%	0%	0,0%	100%
5	Y.5	3	24	5	0	0	49
		9,3%	75%	16%	0%	0,0%	100%
6	Y.6	4	21	7	0	0	49
		13%	66%	22%	0%	0,0%	100%
7	Y.7	12	14	6	0	0	49
		38%	44%	18%	0%	0,0%	100%
8	Y.8	5	25	2	0	0	49
		16%	78%	6%	0%	0,0%	100%
9	Y.9	8	17	7	0	0	49
		25%	53%	22%	0%	0,0%	100%
10	Y.10	3	24	5	0	0	49
		9,3%	75%	16%	0%	0,0%	100%

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 22, 2020

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan netral terhadap item-item kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap prestasi kerja pada pegawai BPRS Amanah Banga Pematangsiantar. Berdasarkan item pertama menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 66% jawaban setuju dan 22% jawaban netral. Dalam hal ini hasil yang baik dan benar, dapat dipenuhi oleh karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dikerjakannya. Berdasarkan item kedua menunjukkan bahwa secara kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan cukup baik. Hasil ini ditunjukkan oleh 44% jawaban setuju dan 18% jawaban netral. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang diperoleh sudah cukup terpenuhi oleh sebagian kinerja karyawan.

Berdasarkan item ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sudah dapat bekerja secara efisien dibanding karyawan lain. Hasil ini ditunjukkan oleh 78% jawaban setuju dan 6% jawaban netral. Berdasarkan item keempat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan saya tidak absen tanpa alasan yang jelas. Hasil ini ditunjukkan oleh 53% jawaban setuju dan 22% jawaban netral. Berdasarkan item kelima menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan bahwa kehadiran sangat penting dalam bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 75% jawaban setuju dan 16% jawaban netral. Hal ini didasarkan bahwa komitmen terhadap pekerjaan ini merupakan bagian penting dari pelaksanaan kerja yang dapat menentukan keberhasilan hasil.

D. Analisa Dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur dengan menggunakan bantuan SPSS 22, dilakukan uji validitas untuk mengetahui item kuesioner valid maupun tidak valid. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel (n-2). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel Berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Validitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja

No	Nilai Korelasi	Probilitas	Keterangan
Jaminan Sosial Tenaga Kerja			
1	0,549	0,000<0,06	Valid
2	0,558	0,000<0,06	Valid
3	0,451	0,000<0,06	Valid
4	0,562	0,000<0,06	Valid
5	0,517	0,000<0,06	Valid
6	0,542	0,000<0,06	Valid
7	0,722	0,000<0,06	Valid
8	0,683	0,000<0,06	Valid

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 22, 2020

Table 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Nilai Korelasi	Probilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai			
1	0,482	0,000<0,06	Valid
2	0,526	0,000<0,06	Valid
3	0,419	0,000<0,06	Valid
4	0,479	0,000<0,06	Valid
5	0,627	0,000<0,06	Valid
6	0,648	0,000<0,06	Valid
7	0,721	0,000<0,06	Valid
8	0,614	0,000<0,06	Valid
9	0,627	0,000<0,06	Valid

10	0,649	0,000<0,06	Valid
----	-------	------------	-------

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 22, 2020

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

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60 dan teknik yang digunakan menghitung menggunakan bantuan SPSS Versi 22. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji Reabilitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Variabel	Nilai Reabilitas (cronbach Alpha)	Ketangan
Jaminan Soaial Tenga Kerja (X)	0,706 $>$ 0.06	Reliabel

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 22, 2020

Nilai Koefisienreabilitas (Cronbach’s Alpha) diatas adalah 0,706 $>$ 0,006 Maka kesimpulanya instrumen yang diuji tersebut adalah reabel atau terpercaya.

Tabel 4.9
Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai Reabilitas (cronbach Alpha)	Ketangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,775 $>$ 0,06	Reliabel

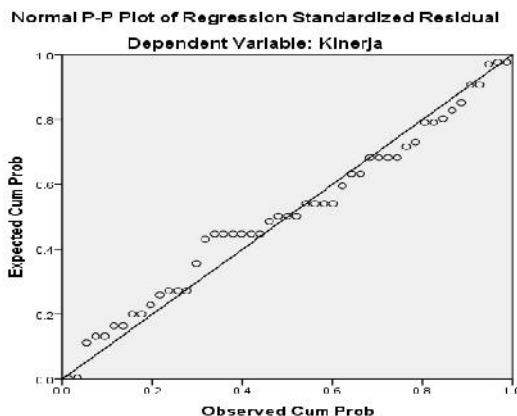
Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 22, 2019

Nilai Koefisien reabilitas (Cronbach’s Alpha) diatas adalah 0,775 $>$ 0,006 Maka kesimpulanya instrumen yang diuji tersebut adalah reabel atau terpercaya

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.10
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 22, 2020

4. Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja pegawai. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi sederhana. Analisa regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah jaminan sosial tenaga kerja dan Y adalah kinerja pegawai.

Analisis digunakan untuk melakukan tabulasi jawaban responden pada kuesioner yang telah dijalankan. Untuk melihat pengaruh variabel dengan persamaan regresi tersebut maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan *SPSS Versi 22* untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi

$$Y = a + bx.$$

Persamaan dapat dilihat dari table dibawah ini:

Tabel 4.11
Coefficients^a
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	1.144	1.126		1.016
Jaminan Sosial	1.218	.036	.980	34.023

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer hasil pengolahan *SPSS Versi 22, 2019*

Berdasarkan hasil output SPSS 22 di atas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:
 $Y = 1,144 + 1,218X$, artinya koefisien bertanda positif maka terdapat pengaruh positif antara variabel bebas jaminan sosial tenaga kerja (X) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) pada pegawai BPRS Amanah Banga Pematangsiantar. Yang artinya jika jaminan sosial tenaga kerja naik ma kinerja naik, begitu la sebaliknya.

Penguji Hipotesis

1. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Untuk menguji hasil perhitungan regresi dapat dilakukan pembuktian hipotesa untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat

2. Uji Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh program jaminan sosial tenaga kerja (X) terhap kinerja pegawai (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.12
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980 ^a	.961	.960	.925	1.970

a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer hasil pengolahan *SPSS Versi 22*

Nilai koefisien Determinasi (r square) yaitu 0,961 yang artinya. 96,1% variabel Kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel jaminan sosial kerja (X). Sedangkan 3,9% tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

G. Hasil Analisis Temuan Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi jaminan social tenaga kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari variabel bebas (X) Jaminan Sosia Tenaga Kerja dijelaskan sebagai berikut.

Penelitian lain yg ditulis oleh Fahmi tahun 2009 Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang. Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 44,08% yang berarti kinerja ditentukan oleh jaminan social tenaga kerja dan sisanya sebesar 55,92% dipengaruhi oleh faktor lain.

Serta Nani Hartati tahun 2012 juga mengatakan jaminan soaial tenaga kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perum Pegadaian Kanwil XI Bandung. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perum Pegadaian Kanwil XI Bandung yang berjumlah 63 orang. Jumlah populasi yang relatif kecil atau kurang dari 100, maka peneliti tidak perlu menarik sampel dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis regresi ganda dan analisis korelasi ganda. Hasil penelitian terdapat hubungan jaminan social tenaga terhadap kinerja pegawai dinilai kurang efektif, hubungan lingkungan kerja terhadap kinerjapegawaidinilai sangat setuju, serta terdapat hubungan antara jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap kinerja pegawai

- **Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara jaminan social tenaga kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 9,129 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa jaminan social tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel jamina social tenaga kerja terhadap kinerja pegawaiin pegawai BPRS Amanah Banga Pematangsiantar. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Suranta, 2002) yang menguji pengaruh jaminan social tenaga kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis yaitu jaminan social tenaga kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan Penelitian

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner maka dilakukan pengujian reabilitas untuk mengetahui bahwa jabatan responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuisisioner. Hasil dari uji reabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh antara jaminan sosial tenaga kerja dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa jaminan sosial tenaga kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,961 dan nilai t hitung sebesar 34,023 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Rosari (2005:87) bahwa jaminan social tenaga kerja pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan masukan

bagi Kantor pegawai BPRS Amanah Banga Pematangsiantar, yang mudah-mudahan dapat diambil manfaatnya dalam rangka meningkatkan keefektifan jaminan Sosial Tenaga Kerja yang akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Adapun beberapa saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal ini disebabkan karena variabel jaminan social tenaga kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Diharapkan dengan pelayanan yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pegawai pegawai BPRS Amanah Banga Pematangsiantar.
2. Meningkatkan variabel bebas (jaminan sosial tenaga kerja) dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti ini. Namun penelitian selanjutnya harus mempertimbangkan variabel-variabel lain yaitu variabel jaminan social tenaga kerja merupakan variabel lain diluar variabel yang masuk dalam penelitian ini
3. Sehubungan dengan keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi jaminan social tenaga kerja pada instansi pegawai BPRS Amanah Banga Pematangsiantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian yang memiliki pengaruh terhadap jaminan social tenaga kerja pada suatu perusahaan/instansi. Dengan demikian diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkat kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga (2004). *Perilaku keorganisasian*. Jakarta penerbit Balai Pustaka
- Flippo, Edwin. (2000) *manajemen personal sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
Manusia. Yogyakarta: penerbi BPFC
- H. Hadari Nawawi (2011) *manajemen sumber daya Manusia*. Yogyakarta: penerbit GADJAH
MADA UNIVERSITY PRESS
- Manullang, Marihot.(2012) *manajemen sumber daya Manusia*. Bandung cita pustaka
- Muchdarsyah Sinungan (2003) *produktivitas, apa dan bagaimana*, Jakarta: penerbit bina Aksara
- Hasibuan, Melayu sp. (2013) *manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta: penerbit Bumi Aksara
- Moekijat.(2013) *manajemen personalia*. Edisi ketiga. Jakarta: ciracas
(2003) *panduan jaminan sosial*
- Sedarmayanti (2009) *Sumber Daya Manusia dan Prduktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
cetakan ketiga
- Sonnysumarsono, (2003) *Sumber Daya* : Jakarta: Penerbit bumi Aksara
- Setiadi. Annuar (2009) *manajemen personal sumber daya manusia*. Jakarta: bumi aksara
- Umar Husein (2007) *produktivitas sumber daya manusi, ekonometrika*. Jakarta: penerbit
Erlangga) *manajemen sumber daya Manusia*.