

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BANK  
PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA  
GORONTALO**

**Oleh**

**SRI MULYANI RADJAK**

**E2117027**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
TAHUN 2021**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHAD  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BANK  
PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA  
GORONTALO**

Oleh

**SRI MULYANI RADJAK**

E2117027

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, 29 Mei 2021

Pembimbing I



Zulkarnain L. Idris, SE., M.Si  
NIDN: 0926078701

Pembimbing II



Syaiful Pakaya, SE., MM  
NIDN: 0904017201

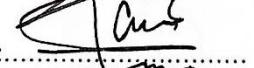
## LEMBAR PERSETUJUAN

### PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA GORONTALO

Oleh  
SRI MULYANI RADJAK  
E2117027

#### SKRIPSI

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Rosmina Hiola, SE., MM ..... 
2. Agus Susanto Naue, SE., M.Si ..... 
3. Benny Rumambie, SE., MM ..... 
4. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si ..... 
5. Syaiful Pakaya, SE., MM ..... 

Mengetahui :



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya ( Skripsi ) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik ( Sarjana ) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 29 Mei 2021  
Yang membuat pernyataan



( Sri Mulyani Radjak )  
NIM : E2117027

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **“MOTTO”**

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sesungguh-sungguhnya (urusan) yang lain, dan hanya kepada Allahlah hendaknya kamu berharap

**(Q.S Alam Nasyrah ayat 6-8)**

Yakilah pada diri anda, jadikan kegagalanmu kemarin menjadi motivasimu hari ini dan kedepannya agar kamu dapat membahagiakan keluargamu yang telah memperjuangkanmu  
**( Sri Mulyani Radjak )**

### **“PERSEMBAHAN”**

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Sekaligus ungkapan terimakasih saya, skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya tercinta karna berkat doa dan kerja keras mereka lah saya dapat menyelesaikan pendidikan ini.

Untuk kedua saudara dan keluarga saya yang telah memberi semangat untuk saya.

Dan tidak lupa juga saya ucapkan terima kasih teruntuk seseorang yang special yang selalu ada, juga turut membantu saya suka maupun duka, dari awal sampai akhir saya menyelesaikan pendidikan ini.

Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua  
 Terima kasih atas doa dan dukungan kalian selama ini...!

**ALMAMATER TERCINTA**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**TEMPATKU MENIMBA ILMU**

## ABSTRAK

### **SRI MULYANI RADJAK. E21.17027. PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA GORONTALO.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yaitu sebesar 0,923 atau 92,3%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa jaminan kecelakaan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yakni sebesar \_0.368 atau 36.8%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel jaminan hari tua (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yakni sebesar 0.396 atau 39.6%. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel jaminan kematian (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yakni sebesar 0.499 atau 49.9%.

Kata kunci: jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua,, jaminan kematian, produktivitas

## **ABSTRACT**

***SRI MULYANI RADJAK. E2117027. THE INFLUENCE OF SOCIAL PROTECTION FOR WORKERS ON THE EMPLOYEES' PRODUCTIVITY AT PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA GORONTALO.***

*The study aims to find to what extent Social Protection for Workers (X) which comprises Working Accident Protection (X1), Old Age Protection (X2), and Death Protection (X3) has an influence on employees' productivity at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. The study applies a descriptive quantitative approach with the census method used for the determination of population and sampling. The data collection is carried out through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method is Path Analysis. The first result shows that the Social Protection for Workers (X) variable which consists of Working Accident Protection (X1), Old Age Protection (X2), and Death Protection (X3) simultaneously have a positive and significant influence up to 0.923 or 92.3% on the employees' productivity at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. The second result of the hypothesis signifies that Working Accident Protection (X1) partially has a positive and significant influence up to 0.368 or 36.8% on the employees' productivity at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. The third result indicates that the Old Age Protection (X2) variable partially has a negative and significant influence up to 0.396 or 39.6 % on employees' productivity at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. The fourth result demonstrates that Death Protection (X3) variable partially has a positive and significant influence up to 0.499 or 49.9 % on employees' productivity at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.*

*Keywords:* *working accident protection, old age protection, death protection, productivity.*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini dapat penulis selesaikan.

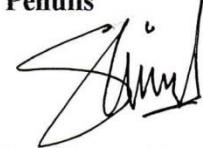
Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zohra Solikahan, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen, Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.SI selaku pembimbing I, dan Bapak Syaiful Pakaya, SE.,MM. Selaku sebagai pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

**Gorontalo, 29 Mei 2021**

**Penulis**



**Sri Mulyani Radjak**  
**E2117027**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang penelitian .....	1
1.2 Rumusan masalah .....	7
1.3 Maksud dan tujuan penelitian .....	7
1.3.1 Maksud Penelitian. ....	7
1.3.2 Tujuan penelitian. ....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis. ....	8
1.4.2 Manfaat praktis. ....	9
1.4.3 Manfaat bagi Peneliti. ....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Pustaka .....	10
2.1.1 Teori Kompensasi .....	10
2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi .....	11
2.1.3 Pengertian Jaminan Sosial .....	12
2.1.4 Tujuan Pemberian Jaminan Sosial .....	15
2.1.5 Bentuk-bentuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	16

2.1.6	Produktifitas.....	26
2.1.7	Dimensi dan Indikator Produktifitas. ....	27
2.1.8	Penelitian Terdahulu. ....	29
2.2	Kerangka pemikiran .....	30
2.3	Hipotesis .....	31
<b>BAB III</b>	<b>OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1	Objek penelitian ... ..	33
3.2	Metode yang digunakan .....	33
3.2.1	Desain penelitian .....	33
3.2.2	Operasional variabel penelitian .....	34
3.2.3	Populasi dan sampel.....	36
3.2.4	Jenis data dan sumber data ... ..	38
3.2.5	Pengumpulan data .....	39
3.2.6	pengujian instrument penelitian .....	39
3.2.7	Metode analisis data .....	43
3.2.8	Penguji Hipotesis .....	45
3.2.9	Rencana Jadwal Penelitian .....	46
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	47
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Bank Pengkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.....	47
4.1.2	Tugas dan Fungsi .....	48
4.1.3	Visi dan misi.....	54
4.1.4	Struktur Organisasi PT. Bank Pengkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.....	54
4.2	Hasil Penelitian .....	56
4.2.1	Deskriptif Karakteristik Responden .....	56
4.2.2	Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian .....	58
4.2.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	63
4.2.4	Analisis Data Statistik .....	67
4.2.5	Pengujian Hipotesis.....	68

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>84</b>

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 kerangka Pemikiran .....	31
Gambar 3.1 Struktur Path Analisis .....	44
Gambar 4.1 Hubungan Antara Variabel dan Pengaruh Langsung .....	67

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Jaminan Sosial (X) .....	34
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Produktivitas Karyawan (Y) .....	35
Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner .....	36
Tabel 3.4 Populasi.....	37
Tabel 3.5 Koefisien Korelasi .....	41
Tabel 3.6 Rencana Jadwal Penelitian .....	46
Tabel 4.1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin .....	56
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan usia .....	56
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
Tabel 4.4 Distribusi responden berdasarkan Lama Bekerja .....	58
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor .....	59
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja .....	59
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Jaminan Hari Tua .....	60
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Jaminan Kematian .....	61
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Produktivitas Karyawan .....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Jaminan Kecelakaan Kerja (X1) .....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Jaminan Hari Tua (X2) .....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Jaminan Kematian X3).....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Produktivitas Kerja (Y) ....	66
Tabel 4.14 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1, X2, dan X3 Terhadap Produktivitas (Y) .....	68

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	84
Lampiran 2 Data Ordinal dan Interval .....	91
Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	101
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reabilitas .....	107
Lampiran 5 Uji Korelasi.....	115
Lampiran 6 Uji Hipotesis .....	116
Lampiran 7 R Tabel dan F Tabel .....	118

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) memperkirakan setiap tahun ada 2,78 juta pekerja yang tewas karena kecelakaan di tempat kerja atau penyakit terkait pekerjaan, dan lebih dari 374 juta orang yang cedera atau luka atau jatuh sakit tiap tahun akibat kecelakaan terkait kerja. Dampaknya pada ekonomi dunia karena hilangnya hari kerja mendekati 4% dari GDP global (<http://lionindonesia.org/>)

Di Indonesia sendiri, sepanjang tahun 2018, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenaga kerjaan mengantongi data kasus kecelakaan kerja sebanyak 157.313 kasus (<https://www.jawapos.com>, 2018). Angka tersebut berasal dari beberapa kategori yaitu kecelakaan lalu lintas pada perjalanan pekerja menuju tempat kerja, serta perjalanan pulang dari tempat kerja menuju tempat tinggal. Sementara itu, data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2018, sebanyak 58,76 persen dari total angkatan kerja Indonesia adalah tamatan SMP ke bawah. Hal tersebut berdampak pada kesadaran pentingnya perilaku selamat dalam bekerja (<http://lionindonesia.org/>).

Terjadinya kecelakaan kerja merupakan kerugian besar bagi kelangsungan suatu usaha. Kerugian yang diderita tidak hanya dari materi tetapi juga dampak kehilangan Sumber Daya Manusia yang merupakan hal yang sangat penting karena Sumber Daya Manusia adalah Sumber Daya satunya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Mengingat betapa

pentingnya Keselamatan kerja karyawan atau pekerja, maka perlunya peran perusahaan terhadap peningkatan jaminan bagi karyawan dalam peusahaan, dengan memperhatikan pemberian jaminan sosial kepada karyawan.

Menurut Undang-Undang nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ([www.kemkes.go.id](http://www.kemkes.go.id)) bahwa Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan sosial adalah jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapatan sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya (Khafidhoh, 2015:592)

Dengan diberlakukan ketentuan Undang-Undang nomor 40 tahun 2004 Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukuan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini. Jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenaga kerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai Peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Pada umumnya perusahaan yang

mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Salah satu tujuan pemberian jaminan sosial adalah untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi (Khafidhoh, 2015:592).

Karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi akan menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau cepat (Khafidhoh, 2015:593).

Jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan kepada karyawan merupakan turunan dari teori kompensasi, dimana kompensasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (Setiawan, 2016: 7959) bahwa pemberian kompensasi yang adil tidak hanya mempengaruhi karakteristik karyawan, tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja keras dan memiliki tujuan. Selain itu, jaminan sosial tenaga kerja merupakan jenis kompensasi finansial tidak langsung, sebagaimana yang dikemukakan oleh Modly (Sugijanto, 2018) mengatakan kompensasi finansial tidak langsung merupakan semua

penghargaan keuangan yang diberikan kepada karyawan secara tidak langsung, seperti asuransi tenaga kerja atau jamsostek.

Menurut Radito (2016) Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitasnya. Hal yang sama dikemukakan dari hasil penelitian Khafidhoh (2015) mengemukakan bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, oleh karenanya perusahaan seharusnya peraturan tentang kesamaan pemberian jaminan sosial kepada karyawannya, sehingga nantinya tidak terdapat karyawan yang memiliki produktivitas yang rendah.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo merupakan salah-satu lembaga keuangan masyarakat kecil, menengah dan mikro, baik sebagai penghimpun dana masyarakat yang berbentuk tabungan, simpanan, maupun deposito dan menyalurkan kembali dalam bentuk pinjaman (kredit). Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan di Kantor PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo pada bagian Kepala Bagian *Accounting* atas nama Ibu Novianti Tanipu, A.Md yang memiliki tugas pada bagian keuangan dan lebih berinteraksi dengan seluruh karyawan di Kantor. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Novianti Tanipu, A.Md mengemukakan adanya fenomena terjadinya penurunan produktivitas karyawan yang terlihat dari kemampuan karyawan meningkat apabila

mendekati akhir bulan saja karena karyawan bekerja lebih serius dalam mengejar target di akhir-akhir menjelang penutupan buku, sehingga karyawan berusaha meningkatkan hasil yang dicapai dengan cara mempersir kerjanya dan terburu-buru dalam bekerja akhirnya pada saat tutup buku biasanya terjadi kesalahan. Misalnya, pada bagian yang menangani kredit ataupun yang mencari nasabah, karyawan terlihat lebih serius bekerja apabila mendekati akhir bulan, pada hal awal sampai pertengahan bulan bisa lebih serius dikerjakan agar target bisa cepat tercapai. Justru, menjelang akhir bulan, karyawan baru mempersir bekerja dan terburu-buru dan akhirnya ada yang mencapai target adapula yang tidak. Tentu dengan kondisi ini berpengaruh pada pelaporan di bagian *Accounting* yang juga menunggu laporan dari karyawan, yang akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan. Selain itu, semangat kerja karyawan terlihat menurun, seperti di awal-awal bulan karyawan hanya santai-santai saja dalam bekerja. Begitupun juga dengan pengembangan diri yang belum maksimal diberikan perusahaan kepada karyawaannya, seperti minimnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

Permasalahan penurunan produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh faktor pemberian jaminan sosial kepada karyawan. Menurut, Ibu Novianti Tanipu, A.Md bahwa perusahaan menerapkan jaminan sosial tenaka kerja kepada karyawa, dimana karyawan di daftarkan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan oleh perusahaan selaku pemberi kerja. Pembayaran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan oleh perusahaan sebesar 4% yang diambil dari 1% gaji karyawan dan 3% lagi

ditanggung oleh perusahaan sebagai pemberi kerja. Akan tetapi ternyata pemberian jaminan sosial kepada penerima upah tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, Selain itu karyawan banyak mengeluh pada saat di Rawat di Runah Sakit, simana seharusnya memperoleh ruangan kelas 1 dan ternyata berada diruangan kelas 2.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenaga kerjaan Nomor 26 Tahun 2015 tentang tata acara penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua bagi peserta penerima upah, mengemukakan bahwa iuran jaminan kecelakaan kerja bagi peserta penerima upah berdasarkan tingkat resiko lingkungan kerja yaitu 0,24% - 1,74% dari upah sebulan. Iuran jaminan kematian peserta penerima upah adalah sebesar 0,3% dari upah sebulan dan seluruhnya dibayaran oleh pemberi kerja atau perusahaan. Iuran jaminan hari tua Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari Upah, dengan ketentuan 2% ditanggung oleh Pekerja dan 3,7% ditanggung oleh Pemberi Kerja. Sedangkan, iuran jaminan pensiun adalah sebesar 3%, dengan ketentuan 2% dari upah ditanggung oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan 1% dari upah ditanggung oleh Peserta.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Seberapa besar pengaruh jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo”.
2. Seberapa besar pengaruh jaminan kecelakaan kerja (X1) secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh jaminan hari tua (X2) secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo”.
4. Seberapa besar pengaruh jaminan kematian (X3) secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo”.

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) terhadap produktivitas (Y) karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo”.

### 1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) secara simultan terhadap produktivitas (Y) karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo”.
2. Untuk mengetahui pengaruh jaminan kecelakaan kerja (X1) secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo”.
3. Untuk mengetahui pengaruh jaminan hari tua (X2) secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo”.
4. Untuk mengetahui pengaruh jaminan kematian (X3) secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo”.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

#### 1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu jaminan sosial tenaga kerja dan produktivitas karyawan

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Teori Kompensasi**

Menurut Rivai (2011: 357) kompensasi diartikan sebagai apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas aktivitas pekerjaannya di perusahaan. Sedangkan, Sedarmayanti (2011: 239) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya.

Kompensasi merupakan tanda atau penghargaan bagi karyawan yang mampu mencapai tujuannya, melalui aktivitas yang disebut dengan pekerjaan (Nawawi dalam Setiawan, 2016: 7959). Menurut Sutrisno, pemberian kompensasi yang adil tidak hanya mempengaruhi karakteristik karyawan, tetapi juga mendorong pegawai untuk bekerja keras dan memiliki tujuan (Setiawan, 2016: 7959).

Juga, Gorda dalam Permata Sari, (2014: 1986) mengemukakan bahwa kompensasi finansial merupakan salah satu tanda kepuasan kerja dimana imbalan finansial ini dibayarkan dalam bentuk tunai, harta, atau kebahagiaan oleh suatu perusahaan, karena karyawan bekerja untuk pekerjaan yang menguntungkan perusahaan

Dan sesuai dengan beberapa kondisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan atas imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi ini dapat diberikan langsung dalam

bentuk uang tunai atau tidak langsung dalam bentuk uang dari perusahaan kepada karyawannya.

### **2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Mondy (Sugijanto, 2018), bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. *Financial compensation* (kompensasi finansial)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

- a. *Direct Financial compensation* (kompensasi finansial langsung)

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

- b. *Indirect Financial compensation* (kompensasi finansial tak langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

## 2. *Non-financial compensation* (kompensasi non finansial)

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas.

Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (esteem) dan aktualisasi (self actualization).

b. *Non financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*).

### 2.1.3 Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan sosial tenaga kerja perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan ataupun organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan jaminan sosial dan sistem perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk bekerja melebihi dari standar yang diberikan. Naning (2011:203) berpendapat bahwa hilangnya sebagian atau seluruh pendapatan bunga akibat jaminan sosial, sakit, bencana, hari tua, kematian, atau risiko sosial lainnya merupakan jaminan bahwa biaya akan meningkat.

Menurut Wijaya, (2018) Program Jaminan Kesehatan Nasional yang diluncurkan pada awal 2014 merupakan program jaminan perlindungan kesehatan secara komprehensif meliputi layanan promotif, kuratif, serta rehabilitatif yang ditujukan untuk seluruh rakyat Indonesia. Tujuan utama dari jaminan kesehatan ini adalah agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan dengan cara meningkatkan akses dan mutu pelayanan kesehatan

Menurut Wijayanti, (2009:122) Pada hakekatnya program jaminan tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Disamping itu program jamsostek mempunyai beberapa aspek, antara lain : 1. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya. 2. merupakan penghargaan bagi tenaga kerja yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja. Dengan demikian jamsostek mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasih orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko akibat kecelakaan kerja, kematian, sakit dan purna tugas.

Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk memastikan bahwa semua orang dapat memenuhi kebutuhan hidup yang sebenarnya. Sistem Jaminan Sosial yang Dilaksanakan di Indonesia adalah Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Menurut Subianto (Budiman & Astuti Yuniadi Mayowan, 2018:18) menjelaskan bahwa SJSN adalah sistem

pemberian jaminan kesejahteraan yang berlaku kepada semua warga negara dan sifatnya adalah dasar.

Sistem jaminan sosial nasional didasarkan pada prinsip kehidupan manusia, keadilan sosial dan keadilan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia. Sistem jaminan sosial nasional bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup sebagian besar peserta dan keluarganya.

Menurut Undang-undang No. 40 tahun 2004 ([www.kemenkes.go.id](http://www.kemenkes.go.id)) menyatakan bahwa jaminan sosial adalah "salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin bahwa semua orang dapat memenuhi kebutuhan dasarnya untuk hidup yang layak". Selain itu, Pasal 3 ayat (1) UU 1992, berupa definisi jaminan sosial bagi pekerja, definisi jaminan sosial bagi pekerja, berupa kompensasi uang untuk penggantian sebagian pendapatan yang hilang atau berkurang. adalah perlindungan untuk; akibat kecelakaan kerja, sakit, persalinan, usia tua dan kematian. "

Jaminan sosial merupakan pembayaran yang dilakukan oleh pekerja jika tidak melakukan pekerjaannya kecuali karena kesalahannya, sehingga menjamin keamanan penghasilan jika pekerja kehilangan gajinya karena suatu hal. bertentangan dengan keinginannya. Sementara itu, menurut Vladimir (2011: 76), jaminan sosial adalah tanggung jawab seluruh rakyat atas upaya mereka melindungi pekerja yang gagal.

Kesimpulan yang dapat diambil dari definisi tersebut adalah PHK perusahaan jaminan sosial, pekerja sakit, kecelakaan kerja, tunjangan

kehamilan, dan sebagainya. merupakan jaminan perlindungan yang diberikan oleh perusahaan dari hilangnya pendapatan karyawan tersebut

Menurut Sentanoe Kertonegoro (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015: 17), jaminan sosial dibagi menjadi empat kegiatan utama.

1. Usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan yaitu kegiatan yang dapat dikelompokkan ke dalam pelayanan sosial seperti kesehatan, agama, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan sebagainya.
2. Usaha rehabilitasi dan pengobatan seperti kecacatan dan berbagai ketentuan yang disebut Bantuan Sosial.
3. Usaha berupa katering, perumahan, relokasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai infrastruktur sosial.
4. Usaha perlindungan tenaga kerja yang merupakan inti dari growth force dan selalu terpapar risiko sosial ekonomi termasuk dalam daftar Jaminan Sosial.

#### **2.1.4 Tujuan Pemberian Jaminan Sosial**

Program Kesejahteraan Sosial bertujuan untuk mengatasi berbagai ketidakpastian sosial-ekonomi dan untuk meningkatkan standar hidup secara umum. Program Jamsostek juga menawarkan berbagai layanan untuk mencegah, merespons, dan memulihkan akibat kecelakaan.

Secara umum, perusahaan yang memberikan jaminan sosial kepada karyawan memiliki tujuan tertentu. Tujuan Jamsostek menurut Soepomo (Widyawati, 2018:162):

1. Perusahaan ingin karyawan bekerja lebih baik
2. Pemenuhan kebutuhan karyawan untuk mencapai produktivitas produktif
3. Meningkatkan etos kerja dan semangat kerja karyawan yang tinggi

### **2.1.5 Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004, Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja wajib dilaksanakan oleh masing-masing perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan hubungan usaha sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini. Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 disebutkan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Tenaga Kerja. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Mengelola Program Asuransi Kesehatan, sedangkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengelola program ketenagakerjaan.

Menurut Wijaya, (2018 :72-164) bentuk bentuk jaminan sosial ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan salah satu jenis dari jaminan sosial yang diatur dalam UU SJSN selain Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Hari Tua (JHT). Di dalam UU SJSN tidak memberikan pengertian khusus terhadap istilah jaminan kecelakaan kerja. Pemberian definisi secara khusus terhadap istilah jaminan kecelakaan kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 1 PP 44/2015 yang menyatakan: “manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan

yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja

## 2. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap

## 3. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia

## 4. Jaminan Kematian

Jaminan kematian adalah mencakup kematian yang terjadi secara alami atau kematian yang terjadi karena dideritanya penyakit oleh seseorang, bukan kematian yang terjadi karena kecelakaan kerja, bukan kematian yang terjadi karena kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya.

Menurut Cesman (Abiyoga, 2017: 5-6), manfaat jaminan sosial meliputi manfaat bagi anggota keluarga yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja, kematian pekerja, pensiun serta tunjangan pengobatan dan rumah sakit:

### 1. Jaminan kecelakaan kerja

Sebagai salah satu bentuk resiko bisnis, sangat mungkin terjadi dimana saja dan dimana saja dalam bisnis tersebut. Konsekuensi kecelakaan kerja bervariasi mulai dari luka ringan, luka berat, cacat parsial, cacat fungsional, bahkan kematian. Merupakan tanggung jawab pemberi kerja untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan mengambil risiko terhadap administrasi jaminan sosial tenaga kerja. Manfaat kecelakaan kerja diperuntukkan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Fenomena pekerjaan adalah fenomena yang berkaitan dengan hubungan bisnis yang terjadi dan terjadi. hubungan bisnis, serta kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pulang dengan cara yang normal atau pantas

### 2. Jaminan kematian

Jaminan Kematian (JK) ditujukan untuk pekerja yang terlibat dalam Administrasi Jaminan Sosial untuk pekerja yang sekarat, bukan untuk kecelakaan kerja. JK dibutuhkan untuk meringankan beban keluarga berupa biaya pemakaman dan santunan. Jaminan kematian merupakan jaminan bagi pekerja yang meninggal dunia karena kecelakaan yang berdampak pada pendapatan dan hilangnya pendapatan serta kehidupan sosial ekonomi keluarga kurang mampu.

### 3. Jaminan hari tua

Program Jaminan Hari Tua (PJHT) adalah program penggalangan dana yang dirancang untuk digunakan oleh peserta, terutama mereka yang telah diskors

atau telah mencapai usia pensiun (usia 55) karena berbagai alasan, antara lain kematian, cacat permanen.

#### 4. Jaminan pensiun

Istilah umum yang mengacu pada pemberian jaminan moneter berkala jangka panjang untuk menghadapi ancaman pensiun, hari tua, cacat tubuh, dan kematian. Manfaat Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk menjaga standar hidup sehat bagi peserta atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah masa pensiun, cacat tetap, atau kematian peserta.

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) No. 40 tahun 2004, jenis program jaminan sosial adalah:

##### 1. Jaminan kesehatan

Pasal 19 Pasal 40 UU 2004: Jaminan Kesehatan didasarkan pada asas jaminan sosial dan asas kemanfaatan. Pasal 20 Peserta jaminan kesehatan;

- a. Setiap orang yang menyumbang atau menyumbang dibayar oleh pemerintah.
- b. Anggota keluarga peserta berhak atas asuransi kesehatan.
- c. Setiap peserta mungkin termasuk anggota keluarga lain yang bergantung pada kontribusi tambahan.

Hal tersebut kemudian dimaksud dalam Pasal 21 terkait dengan jaminan kesehatan menyebutkan;

- a. Kepesertaan kesehatan ini berlaku maksimal 6 (enam) bulan setelah peserta berhenti bekerja.

- b. Setelah 6 (enam) bulan, iuran akan dibayarkan oleh pemerintah apabila tidak ditemukan dan tidak memenuhi sebagaimana diatur pada ayat (1).
- c. Peserta yang mengalami cacat tetap total dan gagal dibayar oleh pemerintah.

Pasal 22 kemudian menyebutkan bahwa manfaat pelayanan kesehatan adalah sebagai berikut:

- a. Merupakan layanan khusus dalam bentuk jaminan kesehatan, meliputi layanan kesehatan, periklanan, pencegahan, pengobatan dan pengobatan, termasuk obat esensial dan perbekalan kesehatan yang dikonsumsi.
- b. Iuran biaya dibebankan kepada peserta untuk jenis layanan yang dapat menyebabkan penyalahgunaan layanan.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 22, jaminan kesehatan diberikan kepada lembaga kesehatan milik negara atau swasta yang telah bermitra dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Dalam kasus luar biasa, layanan kesehatan yang tidak bekerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dapat memberikan layanan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) wajib mengganti biaya jika tidak ada fasilitas kesehatan di daerah yang memenuhi persyaratan medis dari beberapa peserta. Kelas layanan di rumah sakit didasarkan pada pelajaran biasa jika peserta memintanya untuk dirawat di rumah sakit. Selanjutnya dalam Pasal 24 dan 25 Undang-undang nomor 40 tahun 2004 masih tentang asuransi kesehatan:

- a. Besaran pembayaran perawatan kesehatan di setiap daerah ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan asosiasi pelayanan kesehatan di daerah tersebut.
- b. Badan penyelenggara Jaminan Sosial harus membayar otoritas kesehatan untuk layanan yang diberikan kepada peserta selambat-lambatnya 15 (lima belas) hari setelah menerima permintaan pembayaran.
- c. Badan Penyelenggara jaminan sosial sedang mengembangkan sistem perawatan kesehatan, sistem kendali mutu layanan, dan sistem pembayaran perawatan kesehatan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Pasal 25 menyebutkan bahwa daftar dan harga maksimal obat, serta biaya pengobatan yang dijamin oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), ditetapkan sesuai dengan undang-undang. Akibatnya, Pasal 28 UU Asuransi Kesehatan menyatakan bahwa "karyawan yang memiliki lebih dari 5 (lima) anggota keluarga dan ingin menyertakan anggota keluarga harus membayar iuran tambahan."

## 2. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

UU No. Manfaat kecelakaan kerja menurut Pasal 40 Pasal 40 Tahun 2004:

- a. Jaminan kecelakaan kerja didasarkan pada prinsip asuransi sosial.
  - b. Jaminan kecelakaan kerja adalah seseorang yang telah membayar iuran
- Pasal 31 kemudian menguraikan tentang asuransi kecelakaan kerja:

- a. Peserta yang mengalami kecelakaan berhak mendapatkan manfaat tunai berupa pelayanan kesehatan dan cacat umum tetap atau meninggal dunia dalam bentuk pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis.
- b. Jaminan kecelakaan kerja juga diberikan kepada ahli waris dari pekerja yang meninggal pada saat yang sama atau kepada pekerja dengan disabilitas sesuai dengan tingkat kecacatannya.
- c. Ini membagi biaya pemberi kerja untuk jenis layanan tertentu atau untuk beberapa bencana.

Selanjutnya, Pasal 32 menyebutkan bahwa manfaat jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) akan dialihkan kepada lembaga kesehatan milik negara atau swasta yang memenuhi persyaratan dan bekerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam kasus luar biasa, layanan yang diberikan pada ayat (1) dapat diberikan kepada fasilitas perawatan kesehatan yang tidak bekerja sama dengan otoritas jaminan sosial. Untuk memenuhi kebutuhan medis peserta, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkewajiban memberikan santunan jika terjadi kecelakaan di tempat yang belum tersedia fasilitas kesehatan. Dalam hal ada peserta yang meminta untuk dirawat inap maka kelas perawatan di rumah sakit tersebut diberikan kelas normal. Terakhir, Pasal 34 menyebutkan:

- a. Jumlah iuran asuransi kecelakaan kerja sama dengan persentase gaji atau pendapatan tertentu.

- b. Besarnya iuran asuransi kecelakaan bagi peserta tidak dibayar merupakan besaran nominal yang ditentukan pemerintah dari waktu ke waktu.
  - c. Besarnya iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbeda-beda untuk setiap kelompok kerja tergantung pada risiko lingkungan.
3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua (JHT) didasarkan pada prinsip asuransi nasional atau tabungan wajib. Jaminan Hari Tua (JHT) dilakukan untuk memastikan bahwa peserta menerima uang tunai saat pensiun, mengalami cacat tetap, atau meninggal dunia. Peserta Jaminan Hari Tua (JHT) adalah peserta yang membayar iuran. Pasal 37 menyebutkan:

- a. Jaminan hari tua dibayarkan segera ketika peserta mencapai usia pensiun, meninggal dunia, atau cacat tetap.
- b. Besaran manfaat jaminan hari tua didasarkan pada semua kontribusi dan hasil pembangunan.
- c. Pembayaran jaminan hari tua dapat diberikan dalam jangka waktu keanggotaan tertentu setelah paling sedikit 10 (sepuluh) tahun.
- d. Jika peserta meninggal dunia, ahli waris sah berhak menerima manfaat Jaminan Hari Tua

- e. Ketentuan pada ayat (3) dan (4) diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah.

Peserta program Jaminan Hari Tua biasanya terdiri dari peserta penerima upah (PU) dan peserta Bukan Penerima Upah (BPU). Bagi peserta penerima

upah (PU), ditentukan berdasarkan persentase tertentu dari gaji. Sedangkan besaran iuran pekerja di luar Hubungan Kerja atau pekerja mandiri atau peserta yang tidak menerima gaji merupakan tambahan iuran, yaitu peserta dapat memilih berapa besar sumbangannya untuk gaji pokok. Inilah para pesertanya. Di luar pekerjaan atau pekerja mandiri wajib mengikuti program Jaminan Hari Tua (JHT) paling lambat 1 Juli 2015 (Pasal 8 ayat 2 PP No.109 tahun 2013).

#### 4. Jaminan pensiun

Jaminan pensiun didasarkan pada prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Manfaat pensiun diberikan untuk mempertahankan standar hidup yang layak apabila peserta kehilangan atau mengurangi penghasilannya akibat usia pensiun atau mengalami cacat umum tetap. Manfaat pensiun didasarkan pada manfaat pasti. Usia pensiun ditentukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Peserta jaminan pensiun adalah pekerja yang telah berjasa. Sebagaimana diatur oleh hukum. Pasal 40 Tahun 2004. Kemudian di Pasal 41 UU. 40 tahun 2004 tentang Jaminan Pensiun adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat tunai dibayarkan setiap bulan sebagai berikut:
  - a. Pensiun hari tua yang diterima peserta setelah pensiun;
  - b. Pensiun cacat yang diterima peserta penyandang cacat karena kecelakaan atau sakit sampai meninggal dunia;
  - c. Pensiun janda, pensiun peserta hingga ahli waris janda meninggal atau kawin kembali;

- d. Pensiun anak di bawah usia 23 (dua puluh tiga) tahun, bekerja atau menikah oleh ahli waris pihak; atau
  - e. Pensiun orang tua telah diterima oleh orang tua dari ahli waris tunggal yang berpartisipasi untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan undang-undang.
- 2) Peserta atau ahli waris berhak menerima pembayaran pensiun secara berkala setiap bulan setelah selesainya masa iuran minimal 15 (lima belas) tahun, kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundangan-undangan.
  - 3) Manfaat jaminan pensiun dibayarkan kepada peserta yang telah mencapai usia pensiun sesuai dengan formula yang ditetapkan.
  - 4) Apabila peserta meninggal dunia dalam jangka waktu iuran 15 (lima belas) tahun, ahli waris tetap berhak atas manfaat pensiun.
  - 5) Jika peserta telah mencapai usia pensiun sebelum berakhirnya masa iuran (lima belas) tahun, peserta berhak atas semua akumulasi iuran dan pengembangan tambahan.
  - 6) Hak ahli waris atas pemberian pensiun anak berakhir pada saat anak tersebut menikah, bekerja tetap atau mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun.
  - 7) Manfaat pensiun cacat dibayarkan kepada peserta penyandang cacat umum tetap, meskipun peserta belum memasuki usia pensiun. Bagi peserta yang menerima gaji, besarnya iuran pensiun ditentukan dengan

percentase tertentu dari gaji atau pendapatan, atau dengan jumlah nominal tertentu antara pemberi kerja dan pekerja.

#### 5. Jaminan kematian

Jaminan kematian didasarkan pada prinsip asuransi sosial. Asuransi kematian dilaksanakan dalam rangka memberikan manfaat kematian kepada ahli waris dari peserta yang meninggal dunia. Semua peserta asuransi kematian adalah kontributor. Manfaat kematian, sebagaimana diatur dalam Pasal 45 UU No. Tanggal 40 tahun 2004 adalah sebagai berikut:

- a. Jaminan kematian berupa uang tunai, klaim dibayarkan paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah diterima dan disetujui oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
- b. Besarnya manfaat kematian ditentukan dengan jumlah nominal tertentu. Manfaat kematian ditanggung oleh pemberi kerja.

Besarnya iuran asuransi kematian bagi penerima gaji ditentukan berdasarkan persentase gaji atau pendapatan tertentu. Besarnya iuran asuransi kematian untuk peserta tidak dibayar ditentukan oleh jumlah tertentu yang dibayarkan oleh peserta.

#### 2.1.6 Produktivitas

Produktivitas berasal dari kata “produktiv” yang berarti sesuatu yang mencakup kemungkinan ekstraksi, sehingga produktivitas dapat disebut proses kerja terstruktur untuk mengekstraksi potensi yang ada pada suatu komoditas atau benda. Filsafat industri sebenarnya dapat diartikan sebagai keinginan dan

usaha setiap individu (individu atau kelompok) untuk senantiasa meningkatkan kualitas hidup dan kehidupannya (Khafidhoh, 2015: 593).

Menurut Simanjuntak (Vidyawati, 2018: 163) produktivitas kerja karyawan adalah kapasitas produktif karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau cepat. Sedangkan menurut Hasibuan (Khafidhoh, 2015: 593), produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (hasil) dan masukan (masukan).

Menurut Husein (Andisi dan Uhing, 2018: 2750) mengemukakan dua dimensi produktivitas, yaitu efektivitas dan efisiensi. Mendefinisikan efektivitas adalah "melakukan hal yang benar". Melakukan hal yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi dalam hal pencapaian tujuan yang berhubungan dengan kinerja, kualitas, kuantitas dan waktu tertinggi. Dimensi kedua adalah efisiensi: "melakukan hal yang benar". Melakukan hal yang benar dengan melakukan hal yang benar berkaitan dengan membandingkan penggunaan input yang sebenarnya atau bagaimana pekerjaan itu dilakukan.

### **2.1.7 Dimensi dan Indikator Produktivitas**

Untuk mengukur produktivitas membutuhkan indikator sebagai berikut (Muayyad, 2016: 87-88):

#### **1. Kemampuan**

Kemampuan seorang karyawan untuk melakukan suatu tugas sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalismenya di tempat kerja. Ini

memberi mereka kekuatan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.

## 2. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasilnya adalah perasaan yang dapat dirasakan oleh orang yang melakukan dan menikmati hasil pekerjaan. Dengan demikian, ini merupakan upaya untuk memanfaatkan prestasi kerja bagi mereka yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

## 3. Semangat Kerja

Ini merupakan upaya untuk menjadi lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat pada prosedur operasi dan hasil yang dicapai satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

## 4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dicapai dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang terjadi. Karena sekuat apapun masalahnya, pengembangan diri mutlak diperlukan. Begitu pula harapan untuk menjadi lebih baik akan berdampak signifikan pada keinginan karyawan untuk berkembang.

## 5. Mutu

merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan mutu pekerjaan seorang karyawan. Dengan demikian, peningkatan mutu bertujuan untuk menghasilkan hasil yang terbaik yang pada akhirnya akan sangat bermanfaat bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

## 6. Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan sumber umum yang digunakan. Input dan output merupakan aspek produktif yang berdampak signifikan terhadap karyawan.

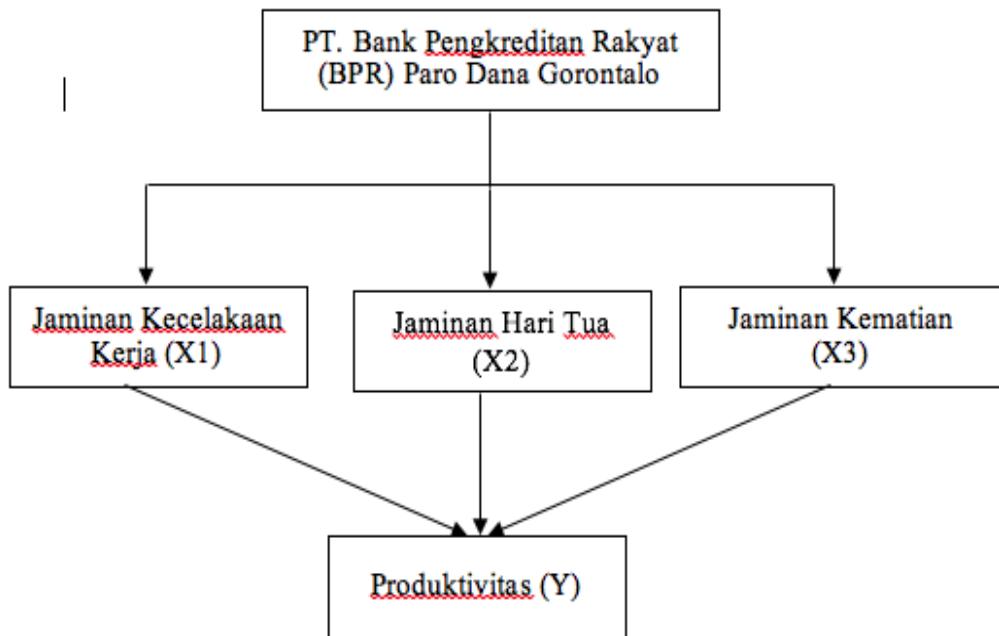
### 2.1.8 Penelitian Terdahulu

1. Khafidhoh (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. Rea Kaltim Plantations. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dengan bantuan software statistik SPSS versi 16. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan sensus dan sampel yang digunakan sebanyak 96 responden karyawan PT. Rea Kalitim Plantations di Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif dan jaminan sosial berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Andisi, (2018) dengan judul Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jumlah populasi sebesar 102 orang pegawai dengan menggunakan rumus slovin, penelitian ini dilakukan terhadap 50 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap

Produktivitas Kerja pegawai. Secara parsial Tunjangan Kinerja Daerah dan Jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Secara parsial Kompensasi bepengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya memperhatikan lagi faktor-faktor yang mendukung Kompensasi agar Produktivitas Kerja pegawai dapat meningkat.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Masalah jaminan sosial perlu mendapat perhatian daripimpinan perusahaan dan juga organisasi lainnya. Oleh karena itu jaminan sosial dan sistem perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk berprestasi melebihi standart. Naning (2011:203) menyatakan bahwa Jaminan sosial adalah jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapat bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya. Perusahaan atau pengusaha diwajibkan untuk mengikut sertakan tenaga kerjanya yang meliputi program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Berdasarkan kajian pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### 2.3 Hipotesis

1. Jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo
2. Jaminan kecelakaan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo
3. Jaminan hari tua (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

4. Jaminan kematian (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penilitian adalah aminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.

#### **3.2 Metode yang digunakan**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2010:65) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan manurut Sugiyono (2010:68) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang di teliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Produktivitas karyawan(Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1Operasionalisasi Variabel Jaminan Sosial (X)**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)	Jaminan kecelakaan kerja (X1)	1. penyakit yang timbul karena hubungan kerja 2. kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pulang melalui jalan	Ordinal
	jaminan hari tua (X2)	1. Cacat total 2. Mencapai usia pensiun	Ordinal
	jaminan kematian (X3)	1. meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja 2. meringankan beban keluarga	Ordinal

**Sumber:** Abiyoga, 2017:5-6

**Tabel 3.2Operasionalisasi Variabel Produktivitas Karyawan (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Produktivitas Karyawan (Y)	Kemampuan	1. keterampilan 2. profesionalisme	Ordinal
	Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai	3. hasil dari pekerjaan	
	Semangat Kerja	4. lebih baik dari hari kemarin	
	Pengembangan diri	5. tantangan 6. harapan	
	Mutu	7. kualitas kerja	
	Efisiensi	8. hasil yang dicapai	

**Sumber :**Sutrisno (Muayyad, 2016:87-88):

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

### 3.2.3 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunya kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya“.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yang bekerja pada karyawan sebanyak 41 orang karyawan sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 3.4 Populasi**

<b>No</b>	<b>Bidang</b>	<b>Jumlah</b>
1	Direktur Utama	1
2	Direktur Kepatuhan	1
3	PE Audit Intern	1
4	Pemasaran	17
5	Adm. Pembukuan	1
6	PE. Kepatuhan & Manrisk	1
7	Kabag. Kredit	2
8	Adm. Kredit	3
9	SID/SLIK	1
10	Kabag. Pembukuan	1
11	Kabag. Keuangan	2
12	Security	2
13	Sopir	2
14	Kasir	2
15	Office Girl	1
16	Adm. Kuasa Kas	1
17	Pjs. Pembukuan	1
18	Cleaning Service	1
Dst.		
Total		41

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010:62).

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2011:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi

dijadikan keseluruhan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.

### **3.2.4 Jenis dan sumber data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden di PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi di PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

#### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden di PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.

- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah di luar dari PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan karyawan dalam organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan Karyawan
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/ pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian. Dalam penelitian ini dokumen yang digunakan seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi Karyawan

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif)

sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelumdi gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

### **1. Uji Validitas**

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010:19) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2013:348) untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{((n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2))}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien product moment.

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$x$  = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

$y$  = Skor total instrument.

$n$  = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5 Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $>0,60$  dan jika nilai *cronbach alpha*  $<0,60$  dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

## 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang

dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

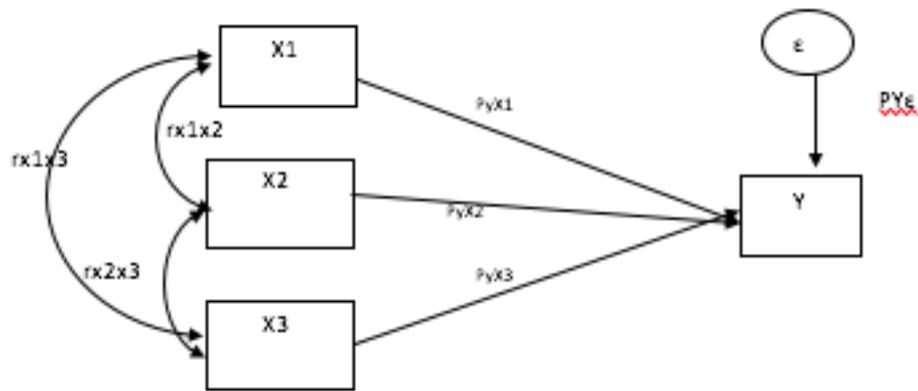
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i - 1) - Z_{riil} (i)}{\text{Prop Kum} (i) - \text{Prop Kum} (i - 1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan apakah ada pengaruh jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



**Gambar 3.1 struktur Path Analysis**

Dari gambar 3.1 dapat dilihat dalam persamaan berikut ini:

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Pyx_3 + PY\epsilon$$

Dimana :

X1 : jaminan kecelakaan kerja

X2 : jaminan hari tua

X3 : jaminan kematian

Y : Produktivitas

$\epsilon$  : Variabel lain yang mempengaruhi Y tetapi tidak diteliti

py : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antarasub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan anlisis jalur (*path analysys*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub

variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1 X2 dan X3 tetapi ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Pyx_3 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2, X_3$ , dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i = 1$  dan  $2$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2, X_3, X_4$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $Py\epsilon$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan SPSS versi 20

### 3.2.9 Rencana Jadwal Penelitian

Adapun rencana jadwal penelitian yang dilakukan dapat dilihat berdasarkan table berikut :

### **Tabel 3.6 Rencana Jadwal Penelitian**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo**

Dalam rangka menunjang pembangunan masyarakat Kabupaten Gorontalo telah mendirikan PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana yang didirikan pada tanggal 26 juli 2004 di Jl. Teknik No. 214 Desa Bulila, Telaga yang kemudian pindah alamat menjadi di Jl. Rava Limboto No. 40 KM 07 Desa Luhu, Telaga. Pada awal berdirinya, fokus utama adalah nilai-nilai inti dan profesionalisme di bidang perbankan. Sebagai hasil, PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana dikenal luas sebagai penyedia produk dan layanan berkualitas yang terpercaya.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana diresmikan pada tanggal 26 juli 2014 karena sudan mendapat izin operasional oleh Bank Indonesia. Pada awal terbentuknya PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana dipimpin oleh bapak Nelson Situmorang yang diminta sebagai Direktur Utama yang kemudian digantikan oleh bapak Tomson Daulat Siagian, SE yang sampai sekarang masih memegang jabatan tersebut.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana menyediakan beberapa layanan kredit perbankan, kredit simpanan, simpanan tabungan, dan deposito. Dalam hal ini, wilayah yang sudah masuk dalam penyediaan jasa-jasa mulai dari Gorontalo Bagian Kota hingga Gorontalo Utara. Tidak hanya itu, untuk lebih mudah prioritas yang ada di Gorontalo Utara, PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana juga telah membuka cabang di Marisa.

#### **4.1.2 Tugas dan Fungsi**

##### **1. Dewan Komisaris**

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Mengawasi baik langsung maupun tidak langsung atas pekerjaan dan tindakan direksi mengenai persoalan usaha dan atas pertanggung jawaban harta kekayaan perusahaan.
- Memberikan saran dan nasehat kepada direksi mengenai cara-cara penyelesaian permasalahan yang timbul dalam perseroan baik yang berkaitan dengan kegiatan intern maupun ekstern.
- Mengadakan pemeriksaan terhadap seluruh kegiatan operasional BPR. Memberikan izin/persetujuan kepada direksi dalam hal-hal diluar wewenang dan tanggung jawabnya, serta menetapkan Batas Maksimum Pemberian Kredit.

##### **2. Direktur Utama**

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Dalam Operasional Bank Perkreditan Rakyat Bertanggung jawab penuh kepada Dewan Komisaris atas perkembangan Operasional Bank Perkreditan Rakyat yang dipimpinnya.
- Melaksanakan pengawasan melekat (waskat) terhadap pekerjaan Staf dan petugas Bank, yang berhubungan dengan penyelenggaraan tugas-tugas operasional maupun adminitrasi baik di Pusat maupun di Cabang.

- Melaksanakan pembinaan terhadap nasabah inti, baik nasabah peminjam maupun nasabah penabung. Dalam Sistem dan Prosedur Membuat seluruh system dan prosedur sesuai dengan peraturan Bank Indonesia.
- Mengawasi pelaksanaan seluruh sistem dan prosedur meliputi: Standar Operasional Perusahaan, Prinsip Mengenal Nasabah, Penyelesaian Pengaduan Nasabah, Transparansi Informasi Produk Bank dan Penggunaan Data Pribadi Nasabah.

### 3. Direktur Operasional

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Bekerja sama dengan direktur utama dalam melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai target/sasaran sebagaimana dalam rencana kerja dan anggaran yang disusun setiap tahun.
- Membantu direktur utama dalam mempersiapkan dan membuat seluruh sistem dan prosedur, termasuk mengawasi pelaksanaan seluruh sistem dan prosedur.
- Menjalankan operasional bank apabila direktur utama berhalangan atau tidak masuk kantor, sesuai dengan batasan wewenang yang diterapkan.
- Membantu dan mengkoordinasikan seluruh bagian secara langsung dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
- Membantu dan mengkoordinasikan seluruh bagian pada saat melaksanakan rapat koordinasi dan rapat-rapat lainnya.

#### 4. Pimpinan Cabang

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Bertanggung jawab penuh kepada Direksi atas pengelolaan dan pengembangan operasional kantor cabang yang dipimpinnya.
- Melaksanakan pengawasan melekat terhadap pekerjaan petugas bank, baik yang berhubungan dengan kegiatan operasional maupun administrative
- Melakukan pembinaan terhadap nasabah inti, baik basabah peminjam maupun nasabah penabung.
- Membantu direksi mengadakan sosialisasi atas seluruh sistem dan prosedur yang ditetapkan.
- Memantau angka-angka (performance) kantor cabang dalam kaitannya dengan rencana kerja dan anggaran yang ditetapkan.

#### 5. Kepala Bagian Kredit

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Menyimpan berkas-berkas mengenai identitas debitur dan dokumen- dokumen lainnya sekurang-kurangnya 5 tahun.
- Dokumen kredit yang belum lunas disimpan di Brankas, sedangkan yang telah lunas, dokumen kredit disimpan di File Kabinet atau lemari tersendiri.
- Meminta kepada pemasaran untuk melengkapi kekurangan persyaratan yang diperlukan.

- Mempersiapkan berkas-berkas kredit yang akan ditandatangani calon debitur dan Direksi.

## 6. Pemasaran

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Bertanggung jawab kepada Kabag Kredit atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama dalam perkembangan penyaluran kredit diwilayah kerjanya.
- Mengawasi pengisian formulir permohonan kredit kemudian ditandatangani pemohon/calon debitur.
- Mempromosikan aktivitas Bank, baik dalam bentuk lisan atau brosur- brosur yang tersedia untuk menarik/mencari calon nasabah baru, baik sebagai calon nasabah peminjam, penabung, maupun deposan. Mengevaluasi permohonan kredit dan laporan hasil pemeriksaan/penilaian barang jaminan.
- Bertanggung jawab penuh atas kelancaran kredit, bila terjadi tunggakan atas angsuran kredit yang diberikan, maka petugas Pemasaran diminta untuk lebih rutin melakukan penagihan.

## 7. Administrasi Kredit

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Bertanggung jawab kepada Kabag Kredit atas ketertiban dan kelancaran tugas/pekerjaan Administrasi Kredit.

## 8. Kepala Bagian Pembukuan dan Umum

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Bertanggung jawab penuh kepada Direksi atas pelaksanaan tugas dan kebenaran data-data keuangan di bagian pembukuan.
- Membantu Direksi membuat Rencana dan Anggaran setiap tahun.
- Membantu direksi dalam mensosialisasikan seluruh sistem dan prosedur pada bagian pembukuan dan umum.
- Membuat laporan Realisasi Anggaran Pendapatan dan Biaya, serta mengadakan perhitungan tingkat kesehatan bank secara rutin.
- Memeriksa kebenaran dan keabsahan dari angka-angka pada laporan sebelum ditandatangani oleh direksi atau pejabat yang ditunjuk, serta membubuhkan paraf pada setiap lembar laporan pembukuan.

## 9. Petugas Bagian Pembukuan

Pembukuan Tugas dan fungsinya antara lain:

- Bertanggung jawab penuh kepada Kepala Pembukuan atas pelaksanaan dan kebenaran data-data keuangan.
- Mencocokkan saldo sub rekening dengan saldo buku besar yang bersangkutan.
- Melakukan opname persediaan setiap akhir bulan dan membuat pemindah buku biaya formulir dan biaya Alat Tulis Kantor.

- Menyiapkan data-data keuangan tepat waktu dan diyakini kebenarannya. Bertanggung jawab atas pengarsipan semua surat keluar maupun surat masuk.

#### 10. Kepala Bagian Keuangan/Kuasa Kas

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Bertanggung jawab penuh kepada Direksi atas pelaksanaan dan ketertiban pekerjaan dibagian keuangan.
- Mengkoordinir dan bertanggung jawab penuh atas kebenaran data-data keuangan Administrasi Tabungan/Deposito dan Kasir. Melakukan Opname kas dan mencocokan dengan Saldo kas setiap hari.
- Membuat dan bertanggung jawab atas kebenaran dan keabsahan daftar rekapitulasi kas harian.
- Bertanggung jawab atas saldo fisik kas yang tersedia dan cukup untuk mendanai kegiatan Operasional Bank dalam periode tertentu.

#### 11. Kasir

Tugas dan fungsinya antara lain:

- Membuat laporan transaksi kas dan daftar gaji setiap akhir bulan. Membuat daftar penerima THR/THN setiap tahunnya.
- Menyiapkan data-data transaksi kas bila dibutuhkan direksi.
- Melayani setiap nasabah yang menyetor angsuran pinjaman secara sopan dan ramah.
- Membuat daftar perincian uang tunai.

## 12. Petugas Administrasi

Tabungan/Deposito Tugas dan fungsinya antara lain:

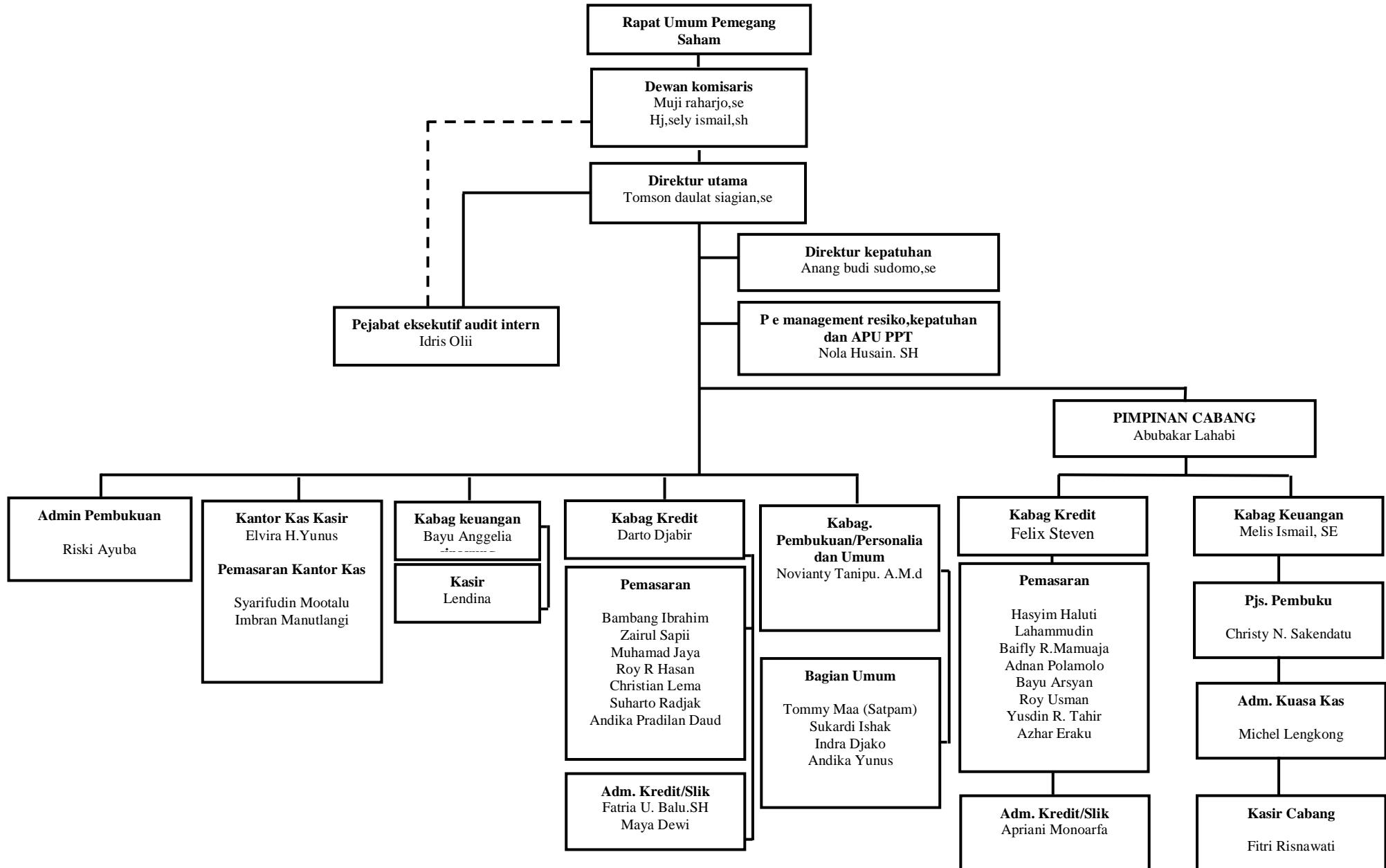
- Bertanggung jawab penuh atas transaksi yang terjadi di bagian Administrasi tabungan/Deposito.
- Mencatat voucher tunai tabungan, diberi nomor urut, tanggal transaksi, ditanda tangani nama, meminta bukti identitas nasabah dan mencocokan tandatangan diberi nomor urut dan tanggal transaksi.
- Bertanggung jawab atas kelengkapan data-data buku Register Tabungan. Bertanggung jawab pemakaian Formulir-Formulir atas Tabungan/Deposito.
- Bertanggung jawab atas pengarsipan dokumen-dokumen Tabungan, disimpan di tempat yang aman dan rapi minimal 5 tahun.

### **4.1.3 Visi dan Misi**

Maju dan Berkembang bersama Kami

### **4.1.4 Struktur Organisasi PT. Bank Pengkreditan Rakyat Paro Dana**

## **STRUKTUR ORGANISASI PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARODANA**



## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

#### 1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	23	56.1
Perempuan	18	43.9
Jumlah	41	100

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau 56.1, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 43.9, Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki.

#### 2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	13	31.7
26 - 35 Tahun	16	39.0
36 - 45 Tahun	10	24.4
46 - 50 Tahun	2	4.9
Jumlah	41	100

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berumur 17-25 Tahun sebanyak 13 orang atau 31.7%, responden yang berumur 26-35 Tahun sebanyak 16 orang atau 39.0%, responden yang berumur 36-55 Tahun sebanyak 10 orang atau 39.0%, responden yang berumur 46-50 Tahun sebanyak 2 orang atau 4.9% Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 46-50 tahun.

### 3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	14	34.1
Diploma	8	19.5
Sarjana	19	46.3
Jumlah	41	100.0

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang pendidikannya sebagai SLTA sebanyak 14 orang atau 34.1%, responden yang pendidikannya sebagai Diploma sebanyak 8 orang atau 19.5%, responden yang pendidikannya sebagai Sarjana sebanyak 19 orang atau 46.3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang pendidikannya sebagai Sarjana.

### 4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 1 Tahun	5	12.2
1 - 2 Tahun	11	26.8
3 - 4 Tahun	16	39.0
Diatas 5 Tahun	9	22.0
Jumlah	41	100.0

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang masa kerjanya selama di bawah 1 tahun sebanyak 5 orang atau 12.2%, responden yang memiliki masa kerja selama 1-2 tahun sebanyak 11 orang atau 26.8%, responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 16 orang atau 39.0%, dan responden yang memiliki masa kerja di atas 5 tahun sebanyak 9 orang atau 22.0% Hal ini menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja selama 3-4 Tahun.

#### **4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian**

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada PT. BPR Paro Dana Gorontalo. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

**Jumlah skor tertinggi :  $5 \times 1 \times 41 = 205$**

**Jumlah skor rendah :  $1 \times 1 \times 41 = 41$**

**Rentang skala :  $\frac{205-41}{5} = 32,8$  dibulatkan menjadi 33**

**Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
41 - 74	Sangat Rendah
75 - 108	Rendah
109 - 142	Sedang
143 - 176	Tinggi
177 - 209	Sangat Tinggi

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 41 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

### **1) Jaminan Kecelakaan Kerja**

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel jaminan kecelakaan kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja (X1)**

Bobot	Item					
	X1.1			X1.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00
2	1	2	2.4	1	2	2.4
3	21	63	51.2	22	66	53.7
4	13	52	31.7	12	48	29.3
5	6	30	14.6	6	30	14.6
$\Sigma$	41	147	100	41	146	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 41 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan

pada variabel jaminan kecelakaan kerja yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 147, item pernyataan X1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 146. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. Bank Pengkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada karyawannya.

## 2) Jaminan Hari Tua (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Jaminan hari tua (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Jaminan Hari Tua (X2)**

Bobot	Item					
	X2.1			X2.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00
2	1	2	2.4	1	2	2.4
3	21	63	51.2	22	66	53.7
4	13	52	31.7	13	52	31.7
5	6	30	14.6	5	25	12.2
$\Sigma$	41	147	100	41	145	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 41 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel jaminan hari tua yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 147, item pernyataan X2.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 145. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. Bank Pengkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo memberikan jaminan hari tua kepada karyawannya.

### 3) Jaminan Kematian

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel jaminan kematian (X3) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Jaminan Kematian (X3)**

Bobot	Item					
	X3.1			X3.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00
2	1	2	2.4	1	2	2.4
3	19	57	46.3	20	60	48.8
4	15	60	36.6	14	56	34.1
5	6	30	14.6	6	30	14.6
$\Sigma$	41	149	100	41	148	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 41 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel jaminan kematian yaitu item pernyataan X3.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 149, item pernyataan X3.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 148. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. Bank Pengkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo memberikan jaminan kematian kepada karyawannya.

#### 4) Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel produktivitas karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Produktivitas Karyawan (Y)**

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	1	2	2.4	1	2	2.4	2	4	4.9
3	21	63	51.2	22	66	53.7	21	63	51.2
4	13	52	31.7	13	52	31.7	12	48	29.3
5	6	30	14.6	5	25	12.2	6	30	14.6
$\Sigma$	41	147	100	41	145	100	41	145	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item								
	Y1.4			Y1.5			Y1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	3	6	7.3	3	6	7.3	0	0	0.0
3	17	51	41.5	17	51	41.5	21	63	51.2
4	15	60	36.6	14	56	34.1	15	60	36.6
5	6	30	14.6	7	35	17.1	5	25	12.2
$\Sigma$	41	147	100	41	148	100	41	148	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.7			Y1.8		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00
2	1	2	2.4	1	2	2.4
3	19	57	46.3	21	63	51.2
4	15	60	36.6	14	56	34.1
5	6	30	14.6	5	25	12.2
$\Sigma$	41	149	100	41	146	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa dari 41 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel produktivitas karyawan yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 147, pernyataan Y1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 145, pernyataan Y1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 145, pernyataan Y1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 147, pernyataan Y1.5 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 148, dan pernyataan Y1.6 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 148, pernyataan Y1.7 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 149, pernyataan Y1.8 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 146. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki produktivitas dalam bekerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.

#### **4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas.

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 41 responden.

### 1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Jaminan Kecelakaan Kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable jaminan kecelakaan kerja (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Jaminan Kecelakaan Kerja (X1)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,941	0,308	Valid	0,871	> 0,6 = reliable
X1.2	0,941	0,308	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2021*

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Jaminan Kecelakaan kerja (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,308) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,871 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel jaminan kecelakaan kerja adalah valid dan reliable.

### 2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Jaminan Hari Tua

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable jamianan hari tua (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Jaminan Hari Tua (X2)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0.936	0,308	Valid	0.852	> 0,6 = reliable
X2.2	0.931	0,308	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2021*

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel jaminan hari tua (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,308) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,852 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel jaminan hari tua adalah valid dan reliable.

### 3) Uji Validitas dan Reliabilitas Jaminan Kematian

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable jamianan kematian (X3) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Jaminan Kematian (X3)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X3.1	0.940	0,308	Valid	0.869	> 0,6 = reliable
X3.2	0.940	0,308	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2021*

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel jaminan kematian (X3) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$

untuk seluruh item  $> r_{table}$  (0,308) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,869 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel jaminan kematian adalah valid dan reliable.

#### 4) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel produktivitas kerja (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,868	0,308	Valid	0.944	$> 0,6 =$ reliable
Y1.2	0,834	0,308	Valid		
Y1.3	0,890	0,308	Valid		
Y1.4	0,820	0,308	Valid		
Y1.5	0,868	0,308	Valid		
Y1.6	0,843	0,308	Valid		
Y1.7	0,855	0,308	Valid		
Y1.8	0,806	0,308	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2021*

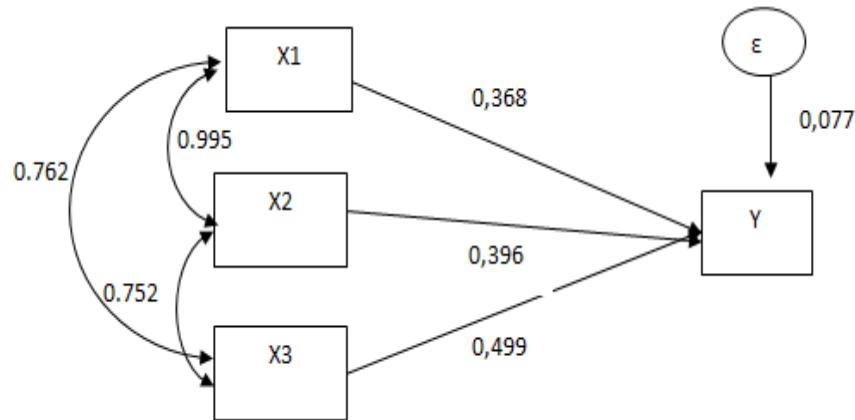
Berdasarkan Tabel 4.13 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variable produktivitas kerja (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{Hitung}$  untuk seluruh item  $> r_{table}$  (0,308) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,944 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel produktivitas kerja adalah valid dan reliable.

#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat menjadi penentu (determinan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1,X2, dan X3,terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.368X_1 + 0.396X_2 + 0.499X_3 + 0.077\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung**

Berdasarkan hasil analisis jalur pada gambar di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara jaminan kecelakaan kerja (X1) dengan jaminan hari tua (X2) sebesar 0.995 dengan tingkat hubungan sangat tinggi atau sangat kuat. Hubungan antara jaminan kecelakaan kerja (X1) dengan

jaminan kematian (X3) sebesar 0,762 dengan tingkat hubungan tinggi atau kuat. Hubungan antara jaminan hari tua (X2) dengan jaminan kematian (X3) sebesar 0,752 dengan tingkat hubungan kuat atau tinggi. Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.14**  
**Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 , X2, dan X3, terhadap Produktivitas (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ( $R^2_{yx1x2x3x4x5}$ )
		Langsung	Total	
X1	0,368	0,368	36,8%	
X2	0,396	0,396	39,6%	
X3	0,499	0,499	49,9%	
$\epsilon$	0,077	0,077	7,7%	
X1,X2, dan X3				0,923 ( 92,3%)

Sumber : Hasil olahan data 2021

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) **Jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.**

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 147,678 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,860 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $147,678 > 2,860$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja

(X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, diterima.

**2) Jaminan kecelakaan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Parkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh jaminan kecelakaan kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,368 dengan nilai sig sebesar 0,043, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau  $(0,043 < 0,05)$ . Dimana bila jaminan kecelakaan kerja dinaikkan 1 (satu) satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,368 atau 36,8%. Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Jaminan kecelakaan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Parkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, diterima.

**3) Jaminan hari tua (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh jaminan hari tua (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,396 dengan nilai sig sebesar 0,021, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau  $(0,021 < 0,05)$ . dimana bila jaminan Jaminan hari tua (X2) dinaikkan 1 (satu) satuan maka produktivitas

kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,396 atau 39,6%. Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa jaminan hari tua (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, diterima.

**4) Jaminan kematian (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh jaminan kematian (X3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,499 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). dimana bila jaminan Jaminan hari tua (X2) dinaikkan 1 (satu) satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,499 atau 49,9%. Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Jaminan kematian (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, diterima.

#### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

**1) Jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.**

Besarnya pengaruh Jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, dimana bila Jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari

jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) dinaikkan 1 (satu) satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Hasi penelitian tersebut sesuai dengan fakta yang terjadi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo bahwa perusahaan memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada karyawan, dimana karyawan di daftarkan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan oleh perusahaan selaku pemberi kerja. Pembayaran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan oleh perusahaan sebesar 4 persen yang diambil dari 1% gaji karyawan dan 3% lagi ditanggung oleh perusahaan sebagai pemberi kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil distribusi tanggapan responden yang menunjukkan jaminan sosial tenagakerja yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian berada pada kategori tinggi, yang berarti PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo memberikan jaminan sosial kepada karyawannya.

Jaminan sosial tenagakerja merupakan salah satu bentuk kompensasi dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mondy (Sugijanto, 2018) jaminan sosial tenagakerja merupakan jenis kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan. Menurut Rivai (2011: 357) bahwa kompensasi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas aktivitas pekerjaannya di perusahaan. Sedangkan, Sedarmayanti (2011: 239) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan

atas pekerjaannya. Begitupun dengan yang dikemukakan oleh Nawawi (Setiawan, 2016: 7959) bahwa kompensasi merupakan tanda atau penghargaan bagi karyawan yang mampu mencapai tujuannya, melalui aktivitas yang disebut dengan pekerjaan. Menurut Sutrisno, pemberian kompensasi yang adil tidak hanya mempengaruhi karakteristik karyawan, tetapi juga mendorong pegawai untuk bekerja keras dan memiliki tujuan (Setiawan, 2016: 7959).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Khafidhoh (2015), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**2) Jaminan kecelakaan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Parkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.**

Besarnya pengaruh Jaminan kecelakaan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Pangkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, dimana bila jaminan kecelakaan kerja dinaikkan 1 (satu) satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Ini berarti bahwa jaminan kecelakaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, variabel jaminan kecelakaan kerja memiliki pengaruh yang lebih rendah dibanding dengan variabel lainnya.

Pada dasarnya PT. Bank Parkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo telah memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada karyawan, namun dari hasil

penelitian tersebut sejalan dengan hasil temuan awal yang telah dikemukakan di latar belakang, bahwa pemberian jaminan kecelakaan kerja kepada karyawan, dimana besarnya belum sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Selain itu, pemberian jaminan kecelakaan kerja belum merata diberikan kepada karyawan, pemberian jaminan kecelakaan kerja hanya untuk karyawan tetap. Meskipun dilihat dari distribusi jawaban responden yang berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang mengharapkan adanya pemberian jaminan kecelakaan kerja kepada seluruh karyawan. Selain itu, di lihat dari karakteristik responden, dimana masih terdapat karyawan yang baru bekerja dimana terdapat karyawan yang bekerja di bawah 1 tahun dan 1 smpai 2 tahun.

Demikian pula jika dilihat dari indikator pertanyaan dimana penyakit yang timbul dari hubungan kerja yang tidak begitu berisiko terhadap karyawan, karena karyawan kebanyakan bekerja didalam kantor dan hanya sebagian yang bekerja di lapangan. Adapun biasanya resiko penyakit yang timbul yaitu kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan baik itu perjalanan kekantor maupun perhjalanan pulang dari kantor

Hasil penelitian ini sejalan dari yang dikemukakan oleh Wijayanti, (2009:122) Pada hakekatnya program jaminan tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Disamping itu program jamsostek mempunyai beberapa aspek, antara lain : 1.

memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya. 2. merupakan penghargaan bagi tenaga kerja yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja. Dengan demikian jamsostek mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasih orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko akibat kecelakaan kerja, kematian, sakit dan purna tugas.

Sedangkan, menurut Wijaya, (2018 :72-164) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan salah satu jenis dari jaminan sosial yang diatur dalam UU SJSN selain Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Hari Tua (JHT). Di dalam UU SJSN tidak memberikan pengertian khusus terhadap istilah jaminan kecelakaan kerja. Pemberian definisi secara khusus terhadap istilah jaminan kecelakaan kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 1 PP 44/2015 yang menyatakan: “manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja

**3) Jaminan hari tua (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.**

Besarnya pengaruh Jaminan hari tua (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Pangkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, dimana bila jaminan Jaminan hari tua (X2) dinaikkan 1 (satu) satuan maka produktivitas kerja karyawan

akan meningkat . Ini berarti bahwa jaminan hari tua berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya jaminan hari tua diberikan kepada karyawan. PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo telah memberikan jaminan hari tua kepada karyawannya. Hal ini dapat terlihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dimana yang paling banyak karyawan adalah jenis kelamin laki-laki, yang pada dasarnya bahwa laki-laki memiliki tanggungan yang besar terhadap masa depan keluarganya, sehingga dengan pemberian jaminan hari tua kepada karyawan dapat memberikan kemanaan kepada karyawan di masa tuanya atau pada saat pensiun. Selain itu di lihat dari usia responden yang banyak berumur 26-45 tahun, dimana usia produktifnya terbatas dalam bekerja, sehingga dengan pemberian jaminan hari tua, karyawan dapat menggunakan usia produktifnya untuk lebih giat bekerja pada perusahaan. Kondisi tersebut, didukung dari hasil jawaban responden, dimana jaminan hari tua mberada pada kategori tinggi, yang artinya karyawan sangat membutuhkan dan mengharapkan pemberian jaminan hari tua dari perusahaan tempat karyawan bekerja.

Pemberian jaminan hari tua sebagaimana indikatornya belum dirasakan oleh karyawan, karena selama ini belum terdapat karyawan yang mengalami cacat total diakibatkan pekerjaan yang dilakukan. Begitupun juga dengan karyawan yang mencapai usia pensiun, dimana belum terdapatnya karyawan

yang memasuki usia pensiun, sehingga belum ada karyawan yang mendapatkan jaminan hari tua dari kantor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Widyawati, (2018:162) yang mengemukakan bahwa tujuan pemberian jaminan sosial tenagakerja yang salah satunya jaminan hari tua adalah perusahaan ingin karyawan bekerja lebih baik, dan untuk pemenuhan kebutuhan karyawan untuk mencapai produktivitas kerja. Sedangkan menurut Wijaya, (2018 :72-164) mengemukakan bahwa Jaminan hari tua merupakan manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap. Hal yang sama dikemukakan oleh Cesman (Abiyoga, 2017: 5-6) mengemukakan bahwa Program Jaminan Hari Tua (PJHT) adalah program penggalangan dana yang dirancang untuk digunakan oleh peserta, terutama mereka yang telah diskors atau telah mencapai usia pensiun (usia 55) karena berbagai alasan, antara lain kematian, cacat permanen.

**4) Jaminan kematian (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.**

Besarnya pengaruh jaminan kematian (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo, dimana bila jaminan Jaminan hari tua (X2) dinaikkan 1 (satu) satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Ini berarti bahwa jaminan kematian berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, jaminan kematian memiliki pengaruh yang tinggi dibanding dengan variabel lainnya.

Pengaruh yang tinggi tersebut disebabkan pemberian jaminan kematian tergolong baru di adakan dari perusahaan, sehingga para karyawan sangat senang dengan adanya program tersebut diberikan kepada karyawan. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden yang berada pada kategori tinggi. Selain itu, program jaminan kematian membuat karyawan lebih nyaman bekerja dilapangan, dikarenakan banyak karyawan yang pekerjaannya lebih banyak dijalan, seperti mencari nasabah dan mendatangi nasabah yang mana berkendara dijalan lebih lama dan sering.

Dilihat dari indikator jaminan kematian, dimana selama perusahaan berdiri belum terdapat karyawan yang meninggal dunia, baik itu diakibatkan kecelakaan kerja maupun yang tidak. Pemberian jaminan kematian memang telah dijanjikan dari perusahaan kepada karyawan sebagai santunan untuk meringankan beban keluarga karyawan yang mengalami risiko kematian. Santunan kematian yang diberikan perusahaan untuk keluarga karyawan yaitu berupa uang yang diberikan pada hari pertama saat pemakaman dan juga perusahaan mengadakan acara ta'ajiah dirumah karyawan yang berduka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) No. 40 tahun 2004 Jaminan kematian didasarkan pada prinsip asuransi sosial. Asuransi kematian dilaksanakan dalam rangka memberikan manfaat kematian kepada ahli waris dari peserta yang meninggal dunia. Semua peserta asuransi kematian adalah kontributor. Manfaat

kematian, sebagaimana diatur dalam Pasal 45 UU No. Tanggal 40 tahun 2004 adalah sebagai berikut:

- a. Jaminan kematian berupa uang tunai, klaim dibayarkan paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah diterima dan disetujui oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
- b. Besarnya manfaat kematian ditentukan dengan jumlah nominal tertentu.

Manfaat kematian ditanggung oleh pemberi kerja.

Besarnya iuran asuransi kematian bagi penerima gaji ditentukan berdasarkan persentase gaji atau pendapatan tertentu. Besarnya iuran asuransi kematian untuk peserta tidak dibayar ditentukan oleh jumlah tertentu yang dibayarkan oleh peserta.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo
2. Jaminan kecelakaan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo
3. Jaminan hari tua (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo
4. Jaminan kematian (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo agar lebih memperhatikan jaminan kecelakan kerja dan jaminan hari tua kepada karyawan, karena memiliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas

karyawan, dengan cara memberikan kepada seluruh karyawan tanpa ada tembang pilih dan memberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan

2. Disarankan PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo agar mempertahankan pemberian jaminan kematian, karena dari hasil penelitian memiliki pengaruh tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu dengan menerapkan kepada seluruh karyawan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang produktivitas kerja dengan meneliti variabel lain seperti kepemimpinan perusahaan dalam mengukur produktivitas kerja dalam faktor individu

## DAFTAR PUSTAKA

- Abiyoga, H. (2017). Pelaksanaan Bpjs Ketenagakerjaan Pada Pekerja Gardena Department Store Dan Supermarket Di Kota Yogyakarta. *E-Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, 1-15.
- Agustina, b., pratiwi, d., & hariyani. (2015). Pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan koperasi (studi kasus pada pt telkomsel cabang pangkalpinang). *Jurnal ilmiah progresif manajemen bisnis (jpmb)*, 2(1), 14-27.
- Andisi, c., & uhing, y. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja daerah, kompensasi dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas energi dan sumber daya mineral daerah provinsi sulawesi utara. *Jurnal emba*, 6(4), 2748-2757.
- Budiman, A. C., & Astuti Yuniadi Mayowan, E. S. (2018). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* , 58(1), 181-198.
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [Http://lionindonesia.org/blog/2019/04/20/157-313-kasus-kecelakaan-kerja-di-2018-ilo-ingin-peningkatan-kondisi-kerja/](http://lionindonesia.org/blog/2019/04/20/157-313-kasus-kecelakaan-kerja-di-2018-ilo-ingin-peningkatan-kondisi-kerja/)
- Khafidhoh, s. (2015). Pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan kantor pada PT. Rea kaltim plantations di samarinda. *Ejournal ilmu administrasi bisnis*, 3(3), 587-599.
- Muayyad, Deden Misbahudin. (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), (79-102)
- Naning, ramdlon. 2011. Perangkat hukum hubungan perburuan (industrial). Bandung: alphabeta.

- Permata Sari, Anak Agung Mirah. Dkk. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Legian Village Hotel Bali*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 3, No. 7.
- Radito. (2016). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal manajemen dan Bisnis*. 3(2). 12-25
- Rivai Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik* , PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Riyadi, E. D. (2018). Analisis Tingkat Penyediaan Jaminan Sosial Untuk Petugas K31 Di Lingkungan Universitas Padjadjaran. *Jurnal Pekerjaan Sosial* , 1(2), 87-96.
- Safrianto, A. S. (2017). Pengaruh Pemberian Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bpjs Ketenagakerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitsubishi Krama Yudha Motors & Manufacturing. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1-14.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika Aditama. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Setiawan, Kadek Ary. Dkk. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 201 6:7956-7983 ISSN: 2302-8912
- Sugijanto, Daniel. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Blue Collar PT Jatim Indo Lestari. *Jurnal AGORA*, 6(2), 1-6.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undangnomor 40 tahun 2004 tentang system jaminan social nasional
- Undang-undangrepublik indonesia nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial
- Vladimir. 2011. Merumuskanulangjaminansosial. Jakarta: pustakanalvabe

Widyawati, s. R. (2018). Pengaruh insentif finansial dan jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan pada pt. Secara antique kuta, badung bali. *Jurnal undhira bali*, 13(2), 158-16

Wijaya, Andika. (2017), Hukum Jaminan Sosial Indonesia, Jakarta: Sinar Grafika.

*Wijayanti, Asri. (2009)*, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta : Sinar.Grafika.

## Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian

### **KUESIONER PENELITIAN** **Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan** **Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo**

#### **PENGANTAR**

Yth. saudara/saudari Responden

Bersama ini saya mohon kesediaan saudara/saudari untuk mengisi kuisioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul: **“Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo”**. Kuisioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Perlu saudara/saudari ketahui bahwa keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari partisipasi saudara/saudari dalam menjawab kuisioner. Atas partisipasi dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu :

<b>Pilihan</b>	<b>BOBOT Positif</b>	<b>BOBOT Negatif</b>
Sangat Setuju/Selalu (Sangat Positif)	5	1
Setuju/Sering (Positif)	4	2
Ragu-Ragu/Kadankadang (Netral)	3	3
Tidak Setuju/Jarang (Negatif)	2	4
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1	5

Hormat Saya,  
 Peneliti



Sri Mulyani Radjak

**A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan maupun pernyataan.
2. Beri tanda contreng pada jawaban yang dipilih
3. Identitas Responden
  - 1) No. Res : .....
  - 2) Jenis Kelamin : .....
  - 3) Usia : ..... Tahun
  - 4) Lama Bekerja :
    - a. Di bawah 1 tahun
    - b. 1 – 2 tahun
    - c. 3-4 Tahun
    - d. 5 tahun ke atas
  - 5) Pendidikan :
    - a. SLTA
    - b. Diploma
    - c. Sarjana (S1)
    - d. S2/S3

**B. DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER****VARIABEL JAMINAN SOSIAL****Sub Variabel Jaminan Kecelakaan Kerja (X1)**

1. Karyawan Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dari penyakit yang timbul karena hubungan kerja
  - A. Sangat setuju, Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dari penyakit yang timbul karena hubungan kerja
  - B. Setuju, Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dari penyakit yang timbul karena hubungan kerja
  - C. Ragu-ragu, Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dari penyakit yang timbul karena hubungan kerja
  - D. Tidak setuju, Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dari penyakit yang timbul karena hubungan kerja
  - E. Sangat tidak setuju, Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dari penyakit yang timbul karena hubungan kerja
2. Karyawan Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja apabila terjadi kecelakaan dalam pejalanan
  - A. Sangat setuju, Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja apabila terjadi kecelakaan dalam pejalanan
  - B. Setuju, Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja apabila terjadi kecelakaan dalam pejalanan
  - C. Ragu-ragu, Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja apabila terjadi kecelakaan dalam pejalanan
  - D. Tidak setuju, Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja apabila terjadi kecelakaan dalam pejalanan
  - E. Sangat tidak setuju, Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja apabila terjadi kecelakaan dalam pejalanan

**Sub Variabel Jaminan Hari Tua (X2)**

1. Karyawan Mendapatkan jaminan hari tua apabila catat total dalam bekerja
  - A. Sangat setuju, Mendapatkan jaminan hari tua apabila catat total dalam bekerja
  - B. Setuju, Mendapatkan jaminan hari tua apabila catat total dalam bekerja
  - C. Ragu-ragu, Mendapatkan jaminan hari tua apabila catat total dalam bekerja
  - D. Tidak setuju, Mendapatkan jaminan hari tua apabila catat total dalam bekerja
  - E. Sangat tidak setuju, Mendapatkan jaminan hari tua apabila catat total dalam bekerja
2. Karyawan Mendapatkan jaminan hari tua apabila memasuki usia pensiun
  - A. Sangat setuju, Mendapatkan jaminan hari tua apabila memasuki usia pensiun
  - B. Setuju, Mendapatkan jaminan hari tua apabila memasuki usia pensiun
  - C. Ragu-ragu, Mendapatkan jaminan hari tua apabila memasuki usia pensiun
  - D. Tidak setuju, Mendapatkan jaminan hari tua apabila memasuki usia pensiun
  - E. Sangat tidak setuju, Mendapatkan jaminan hari tua apabila memasuki usia pensiun

**Sub Variabel Jaminan Kematian (X3)**

1. Karyawan Mendapatkan jaminan kematian apabila meninggal dunia
  - A. Sangat setuju, Mendapatkan jaminan kematian apabila meninggal dunia
  - B. Setuju, Mendapatkan jaminan kematian apabila meninggal dunia
  - C. Ragu-ragu, Mendapatkan jaminan kematian apabila meninggal dunia
  - D. Tidak setuju, Mendapatkan jaminan kematian apabila meninggal dunia

- E. Sangat tidak setuju, Mendapatkan jaminan kematian apabila meninggal dunia
2. Jaminan kematian yang diberikan dapat meringankan beban keluarga
- A. Sangat setuju, meringankan beban keluarga
  - B. Setuju, meringankan beban keluarga
  - C. Ragu-ragu, meringankan beban keluarga
  - D. Tidak setuju, meringankan beban keluarga
  - E. Sangat tidak setuju, meringankan beban keluarga

### **Variabel Produktivitas Kerja(Y)**

- 1. Karyawan Keterampilan yang dimiliki membuat pekerjaan cepat terselesikan
  - A. Sangat setuju, membuat pekerjaan cepat terselesikan
  - B. Setuju, membuat pekerjaan cepat terselesikan
  - C. Ragu-ragu, membuat pekerjaan cepat terselesikan
  - D. Tidak setuju, membuat pekerjaan cepat terselesikan
  - E. Sangat tidak setuju, membuat pekerjaan cepat terselesikan
- 2. Karyawan Bekerja secara profesional membuat pekerjaan lebih mudah terselesaikan
  - A. Sangat setuju, membuat pekerjaan lebih mudah terselesaikan
  - B. Setuju, membuat pekerjaan lebih mudah terselesaikan
  - C. Ragu-ragu, membuat pekerjaan lebih mudah terselesaikan
  - D. Tidak setuju, membuat pekerjaan lebih mudah terselesaikan
  - E. Sangat tidak setuju, membuat pekerjaan lebih mudah terselesaikan
- 3. Karyawan berusaha memberikan hasil pekerjaan yang baik
  - A. Sangat setuju, berusaha memberikan hasil pekerjaan yang baik
  - B. Setuju, berusaha memberikan hasil pekerjaan yang baik
  - C. Ragu-ragu, berusaha memberikan hasil pekerjaan yang baik
  - D. Tidak setuju, berusaha memberikan hasil pekerjaan yang baik
  - E. Sangat tidak setuju, berusaha memberikan hasil pekerjaan yang baik

4. Karyawan Melakukan pekerjaan yang lebih baik dari hari sebelumnya
  - A. Sangat Setuju, Melakukan pekerjaan yang lebih baik dari hari sebelumnya
  - B. Setuju, Melakukan pekerjaan yang lebih baik dari hari sebelumnya
  - C. Ragu-ragu, Melakukan pekerjaan yang lebih baik dari hari sebelumnya
  - D. Tidak setuju, Melakukan pekerjaan yang lebih baik dari hari sebelumnya
  - E. Sangat tidak setuju, Melakukan pekerjaan yang lebih baik dari hari sebelumnya
5. Karyawan lebih menyukai tantangan dalam bekerja
  - A. Sangat setuju, Karyawan lebih menyukai tantangan dalam bekerja
  - B. Setuju, Karyawan lebih menyukai tantangan dalam bekerja
  - C. Ragu-ragu, Karyawan lebih menyukai tantangan dalam bekerja
  - D. Tidak setuju, Karyawan lebih menyukai tantangan dalam bekerja
  - E. Sangat tidak setuju, Karyawan lebih menyukai tantangan dalam bekerja
6. Karyawan memiliki harapan akan berkembang dengan bekerja di perusahaan
  - A. Sangat setuju, memiliki harapan akan berkembang dengan bekerja di perusahaan
  - B. Setuju, memiliki harapan akan berkembang dengan bekerja di perusahaan
  - C. Ragu-ragu, memiliki harapan akan berkembang dengan bekerja di perusahaan
  - D. Tidak setuju, memiliki harapan akan berkembang dengan bekerja di perusahaan
  - E. Sangat tidak setuju, memiliki harapan akan berkembang dengan bekerja di perusahaan
7. Karyawan mengutamakan kualitas kerja dalam bekerja
  - A. Sangat setuju, mengutamakan kualitas kerja dalam bekerja
  - B. Setuju, mengutamakan kualitas kerja dalam bekerja

- C. Ragu-ragu, mengutamakan kualitas kerja dalam bekerja
  - D. Tidak setuju, mengutamakan kualitas kerja dalam bekerja
  - E. Sangat tidak setuju, mengutamakan kualitas kerja dalam bekerja
8. Hasil yang dicapai dari pekerjaan karyawan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan
- A. Sangat setuju, memberikan dampak yang baik bagi perusahaan
  - B. Setuju, memberikan dampak yang baik bagi perusahaan
  - C. Ragu-ragu, memberikan dampak yang baik bagi perusahaan
  - D. Tidak setuju, memberikan dampak yang baik bagi perusahaan
  - E. Sangat tidak setuju, memberikan dampak yang baik bagi perusahaan

**Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval**

**Data Ordinal Variabel Jaminan Kecelakaan Kerja (X1)**

No.Resp	X1.1	X1.2	Total
1	5	5	10
2	4	4	8
3	4	3	7
4	3	4	7
5	3	3	6
6	4	4	8
7	3	3	6
8	3	4	7
9	4	4	8
10	4	4	8
11	3	3	6
12	4	4	8
13	3	3	6
14	4	4	8
15	5	5	10
16	3	3	6
17	3	3	6
18	3	3	6
19	4	3	7
20	3	3	6
21	3	4	7
22	3	3	6
23	4	3	7
24	3	3	6
25	5	5	10
26	3	3	6
27	3	3	6
28	3	4	7
29	3	3	6
30	4	3	7
31	2	3	5
32	3	2	5
33	3	3	6
34	3	3	6
35	4	4	8

36	5	5	10
37	5	5	10
38	5	5	10
39	4	4	8
40	3	3	6
41	4	3	7

### Data Interval Variabel Jaminan Kecelakaan Kerja (X1)

#### **Succesive Interval**

<b>x1 . 1</b>	<b>x1 . 2</b>	<b>Total</b>
4.852	4.852	9.705
3.859	3.821	7.680
3.859	2.711	6.570
2.757	3.821	6.578
2.757	2.711	5.468
3.859	3.821	7.680
2.757	2.711	5.468
2.757	3.821	6.578
3.859	3.821	7.680
3.859	3.821	7.680
2.757	2.711	5.468
3.859	3.821	7.680
2.757	2.711	5.468
3.859	3.821	7.680
4.852	4.852	9.705
2.757	2.711	5.468
2.757	2.711	5.468
2.757	2.711	5.468
3.859	2.711	6.570
2.757	2.711	5.468
2.757	3.821	6.578
2.757	2.711	5.468
3.859	2.711	6.570
2.757	2.711	5.468
4.852	4.852	9.705
2.757	2.711	5.468
2.757	2.711	5.468
2.757	3.821	6.578
2.757	2.711	5.468

3.859	2.711	6.570
1.000	2.711	3.711
2.757	1.000	3.757
2.757	2.711	5.468
2.757	2.711	5.468
3.859	3.821	7.680
4.852	4.852	9.705
4.852	4.852	9.705
4.852	4.852	9.705
3.859	3.821	7.680
2.757	2.711	5.468

**Data Ordinal Variabel Jaminan Hari Tua (X2)**

No.Resp	X2.1	X2.2	Total
1	5	4	9
2	4	4	8
3	4	3	7
4	3	4	7
5	3	3	6
6	4	4	8
7	3	3	6
8	3	4	7
9	4	4	8
10	4	4	8
11	3	3	6
12	4	4	8
13	3	3	6
14	4	4	8
15	5	5	10
16	3	3	6
17	3	3	6
18	3	3	6
19	4	3	7
20	3	3	6
21	3	4	7
22	3	3	6
23	4	3	7
24	3	3	6
25	5	5	10
26	3	3	6
27	3	3	6
28	3	4	7
29	3	3	6
30	4	3	7
31	2	3	5
32	3	2	5
33	3	3	6
34	3	3	6
35	4	4	8
36	5	5	10

37	5	5	10
38	5	5	10
39	4	4	8
40	3	3	6
41	4	3	7

**Data Interval Variabel Jaminan Hari Tua (X2)**  
**Succesive Interval**

<b>x2.1</b>	<b>x2.2</b>	<b>Total</b>
4.924	3.887	8.811
3.917	3.887	7.804
3.917	2.743	6.659
2.801	3.887	6.688
2.801	2.743	5.544
3.917	3.887	7.804
2.801	2.743	5.544
2.801	3.887	6.688
3.917	3.887	7.804
3.917	3.887	7.804
2.801	2.743	5.544
3.917	3.887	7.804
2.801	2.743	5.544
3.917	3.887	7.804
4.924	4.956	9.880
2.801	2.743	5.544
2.801	2.743	5.544
3.917	2.743	6.659
2.801	2.743	5.544
2.801	3.887	6.688
2.801	2.743	5.544
3.917	2.743	6.659
2.801	2.743	5.544
4.924	4.956	9.880
2.801	2.743	5.544
2.801	2.743	5.544
2.801	3.887	6.688
2.801	2.743	5.544
3.917	2.743	6.659

1.000	2.743	3.743
2.801	1.000	3.801
2.801	2.743	5.544
2.801	2.743	5.544
3.917	3.887	7.804
4.924	4.956	9.880
4.924	4.956	9.880
4.924	4.956	9.880
3.917	3.887	7.804

### **Data Ordinal Variabel Jaminan Kematian (X3)**

No.Resp	X3.1	X3.2	Total
1	5	5	10
2	3	4	7
3	4	3	7
4	3	3	6
5	4	4	8
6	4	4	8
7	3	3	6
8	3	3	6
9	4	4	8
10	3	3	6
11	3	3	6
12	4	4	8
13	3	3	6
14	3	3	6
15	5	5	10
16	2	3	5
17	4	3	7
18	3	4	7
19	4	3	7
20	3	3	6
21	4	4	8
22	3	4	7
23	4	3	7
24	3	3	6
25	5	5	10
26	3	3	6

27	3	4	7
28	4	4	8
29	4	3	7
30	3	2	5
31	3	3	6
32	3	3	6
33	3	3	6
34	3	3	6
35	4	4	8
36	5	5	10
37	5	5	10
38	5	5	10
39	4	4	8
40	4	4	8
41	4	4	8

### Data Interval Variabel Jaminan Hari Tua (X3)

#### **Succesive Interval**

<b>x3.1</b>	<b>x3.2</b>	<b>Total</b>
4.817	4.817	9.633
2.664	3.820	6.484
3.764	2.734	6.498
2.664	2.734	5.398
3.764	3.820	7.584
3.764	3.820	7.584
2.664	2.734	5.398
2.664	2.734	5.398
3.764	3.820	7.584
2.664	2.734	5.398
2.664	2.734	5.398
4.817	4.817	9.633
1.000	2.734	3.734
3.764	2.734	6.498
2.664	3.820	6.484
3.764	2.734	6.498
2.664	2.734	5.398

3.764	3.820	7.584
2.664	3.820	6.484
3.764	2.734	6.498
2.664	2.734	5.398
4.817	4.817	9.633
2.664	2.734	5.398
2.664	3.820	6.484
3.764	3.820	7.584
3.764	2.734	6.498
2.664	1.000	3.664
2.664	2.734	5.398
2.664	2.734	5.398
2.664	2.734	5.398
3.764	3.820	7.584
4.817	4.817	9.633
4.817	4.817	9.633
4.817	4.817	9.633
3.764	3.820	7.584

### Data Ordinal Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No.Res	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	T0tal
1	5	4	5	5	5	4	5	3	36
2	4	4	3	4	3	3	3	4	28
3	4	3	4	4	4	4	4	3	30
4	3	4	3	3	3	4	3	3	26
5	3	3	4	3	4	4	4	4	29
6	4	4	4	4	3	3	4	4	30
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	3	4	3	4	3	3	3	3	26
9	4	4	4	3	4	4	4	4	31
10	4	4	3	4	3	3	3	3	27
11	3	3	4	4	4	3	3	3	27
12	4	4	4	3	4	4	4	4	31
13	3	3	3	4	3	3	3	3	25
14	4	4	3	4	4	3	3	3	28
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	3	3	4	3	3	3	2	3	24
17	3	3	3	3	3	4	4	3	26
18	3	3	3	3	3	3	3	4	25
19	4	3	3	4	4	3	4	3	28

20	3	3	3	3	3	4	3	3	25
21	3	4	3	3	3	4	4	4	28
22	3	3	4	4	3	4	3	4	28
23	4	3	3	3	3	3	4	3	26
24	3	3	3	3	4	3	3	3	25
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	3	3	3	3	2	3	3	3	23
27	3	3	3	3	4	4	3	4	27
28	3	4	4	4	4	4	4	4	31
29	3	3	2	2	3	3	4	3	23
30	4	3	3	4	3	3	3	2	25
31	2	3	2	2	2	3	3	3	20
32	3	2	3	3	3	3	3	3	23
33	3	3	3	2	2	3	3	3	22
34	3	3	3	3	4	3	3	3	25
35	4	4	4	4	5	4	4	4	33
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	3	3	4	4	4	4	30
40	3	3	4	4	4	3	4	4	29
41	4	3	4	4	4	4	4	4	31

### Data Interval Variabel Produktivitas Kerja (Y)

#### Succesive Interval

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	T0tal
4.961	3.940	4.563	4.640	4.588	2.182	4.716	2.660	32.251
3.901	3.940	2.456	3.572	2.456	1.000	2.597	3.748	23.670
3.901	2.810	3.516	3.572	3.530	2.182	3.682	2.660	25.852
2.777	3.940	2.456	2.472	2.456	2.182	2.597	2.660	21.540
2.777	2.810	3.516	2.472	3.530	2.182	3.682	3.748	24.717
3.901	3.940	3.516	3.572	2.456	1.000	3.682	3.748	25.815
2.777	2.810	2.456	2.472	2.456	1.000	2.597	2.660	19.228
2.777	3.940	2.456	3.572	2.456	1.000	2.597	2.660	21.458
3.901	3.940	3.516	2.472	3.530	2.182	3.682	3.748	26.971
3.901	3.940	2.456	3.572	2.456	1.000	2.597	2.660	22.582
2.777	2.810	3.516	3.572	3.530	1.000	2.597	2.660	22.462
3.901	3.940	3.516	2.472	3.530	2.182	3.682	3.748	26.971
2.777	2.810	2.456	3.572	2.456	1.000	2.597	2.660	20.328
3.901	3.940	2.456	3.572	3.530	1.000	2.597	2.660	23.656
4.961	4.985	4.563	4.640	4.588	3.225	4.716	4.741	36.421
2.777	2.810	3.516	2.472	2.456	1.000	1.000	2.660	18.691
2.777	2.810	2.456	2.472	2.456	2.182	3.682	2.660	21.495

2.777	2.810	2.456	2.472	2.456	1.000	2.597	3.748	20.316
3.901	2.810	2.456	3.572	3.530	1.000	3.682	2.660	23.610
2.777	2.810	2.456	2.472	2.456	2.182	2.597	2.660	20.410
2.777	3.940	2.456	2.472	2.456	2.182	3.682	3.748	23.713
2.777	2.810	3.516	3.572	2.456	2.182	2.597	3.748	23.657
3.901	2.810	2.456	2.472	2.456	1.000	3.682	2.660	21.437
2.777	2.810	2.456	2.472	3.530	1.000	2.597	2.660	20.302
4.961	4.985	4.563	4.640	4.588	3.225	4.716	4.741	36.421
2.777	2.810	2.456	2.472	1.000	1.000	2.597	2.660	17.772
2.777	2.810	2.456	2.472	3.530	2.182	2.597	3.748	22.572
2.777	3.940	3.516	3.572	3.530	2.182	3.682	3.748	26.947
2.777	2.810	1.000	1.000	2.456	1.000	3.682	2.660	17.385
3.901	2.810	2.456	3.572	2.456	1.000	2.597	1.000	19.792
1.000	2.810	1.000	1.000	1.000	1.000	2.597	2.660	13.067
2.777	1.000	2.456	2.472	2.456	1.000	2.597	2.660	17.418
2.777	2.810	2.456	1.000	1.000	1.000	2.597	2.660	16.300
2.777	2.810	2.456	2.472	3.530	1.000	2.597	2.660	20.302
3.901	3.940	3.516	3.572	4.588	2.182	3.682	3.748	29.128
4.961	4.985	4.563	4.640	4.588	3.225	4.716	4.741	36.421
4.961	4.985	4.563	4.640	4.588	3.225	4.716	4.741	36.421
4.961	4.985	4.563	4.640	4.588	3.225	4.716	4.741	36.421
3.901	3.940	2.456	2.472	3.530	2.182	3.682	3.748	25.911

### Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

#### Variabel Jaminan Kecelakaan Kerja (X1)

X1\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	21	51.2	51.2	53.7
	4.00	13	31.7	31.7	85.4
	5.00	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

X1\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	22	53.7	53.7	56.1
	4.00	12	29.3	29.3	85.4
	5.00	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

### Variabel Jaminan Hari Tua (X2)

**X2\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	21	51.2	51.2	53.7
	4.00	13	31.7	31.7	85.4
	5.00	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**X2\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	22	53.7	53.7	56.1
	4.00	13	31.7	31.7	87.8
	5.00	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

### **Variabel Jaminan Kematian (X3)**

**X3\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	19	46.3	46.3	48.8
	4.00	15	36.6	36.6	85.4
	5.00	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**X3\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	20	48.8	48.8	51.2
	4.00	14	34.1	34.1	85.4
	5.00	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

### Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Y1\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	21	51.2	51.2	53.7
	4.00	13	31.7	31.7	85.4
	5.00	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y1\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	22	53.7	53.7	56.1
	4.00	13	31.7	31.7	87.8
	5.00	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Y1\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.9	4.9	4.9
	3.00	21	51.2	51.2	56.1
	4.00	12	29.3	29.3	85.4
	5.00	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

## Y1\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.3	7.3	7.3
	3.00	17	41.5	41.5	48.8
	4.00	15	36.6	36.6	85.4
	5.00	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

## Y1\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.3	7.3	7.3
	3.00	17	41.5	41.5	48.8
	4.00	14	34.1	34.1	82.9
	5.00	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

## Y1\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	51.2	51.2	51.2
	4.00	15	36.6	36.6	87.8
	5.00	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

## Y1\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	19	46.3	46.3	48.8
	4.00	15	36.6	36.6	85.4
	5.00	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**Y1\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.4	2.4	2.4
	3.00	21	51.2	51.2	53.7
	4.00	14	34.1	34.1	87.8
	5.00	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

#### Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kecelakaan Kerja (X1)

###### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 Total_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

###### Correlations

Correlations

		X1_1	X1_2	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.772**	.941**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	41	41	41
X1_2	Pearson Correlation	.772**	1	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	41	41	41
Total_X1	Pearson Correlation	.941**	.941**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	41	41	41

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1_1 X1_2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	2

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Jaminan Hari Tua (X2)**

**CORRELATIONS**  
 /VARIABLES=X2\_1 X2\_2 Total\_X2  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

#### **Correlations**

**Correlations**

		X2_1	X2_2	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.743**	.936**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	41	41	41
X2_2	Pearson Correlation	.743**	1	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	41	41	41
Total_X2	Pearson Correlation	.936**	.931**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	41	41	41

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2_1 X2_2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### **Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	2

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Jaminan Kematian (X3)**

#### **CORRELATIONS**

```
/VARIABLES=X3_1 X3_2 Total_X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### **Correlations**

**Correlations**

		X3_1	X3_2	Total_X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.768**	.940**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	41	41	41
X3_2	Pearson Correlation	.768**	1	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	41	41	41
Total_X3	Pearson Correlation	.940**	.940**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	41	41	41

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X3_1 X3_2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

### **Reliability**

#### **Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	2

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6 Y1_7 Y1_8 Total_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### Correlations

		Correlations								
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Y1_7	Y1_8	Total_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.743**	.723**	.771**	.725**	.614**	.749**	.545**	.868**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1_2	Pearson Correlation	.743**	1	.630**	.647**	.606**	.697**	.659**	.707**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1_3	Pearson Correlation	.723**	.630**	1	.781**	.773**	.729**	.687**	.692**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1_4	Pearson Correlation	.771**	.647**	.781**	1	.706**	.526**	.577**	.504**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1_5	Pearson Correlation	.725**	.606**	.773**	.706**	1	.691**	.724**	.623**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1_6	Pearson Correlation	.614**	.697**	.729**	.526**	.691**	1	.749**	.765**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1_7	Pearson Correlation	.749**	.659**	.687**	.577**	.724**	.749**	1	.676**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y1_8	Pearson Correlation	.545**	.707**	.692**	.504**	.623**	.765**	.676**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Total_Y	Pearson Correlation	.868**	.834**	.890**	.820**	.868**	.843**	.855**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**RELIABILITY**

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6 Y1_7 Y1_8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	8

### Lampiran 5. Uji Korelasi (Hubungan)

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### Correlations

**Correlations**

		Jaminan Kecelakaan Kerja	Jaminan Hari Tua	Jaminan Kematian
Jaminan Kecelakaan Kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 41	.995** .000 41	.762** .000 41
Jaminan Hari Tua	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.995** .000 41	1 41	.752** .000 41
Jaminan Kematian	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.762** .000 41	.752** .000 41	1 41

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 6. Uji Hipotesis

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3.
```

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Produktivitas
- b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 <sup>a</sup>	.923	.917	1.69781

- a. Predictors: (Constant), Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1277.065	3	425.688	147.678	.000 <sup>b</sup>
	Residual	106.654	37	2.883		
	Total	1383.719	40			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.360	1.253		.285
	Jaminan Kecelakaan Kerja	1.345	1.722	.368	1.781
	Jaminan Hari Tua	3.282	1.698	.396	1.933
	Jaminan Kematian	1.842	.261	.499	7.048

a. Dependent Variable: Produktivitas

## Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

### R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

### F-Tabel

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;  
E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 2985/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Direktur PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Paro Dana Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Sri Mulyani Radjak

NIM : E2117027

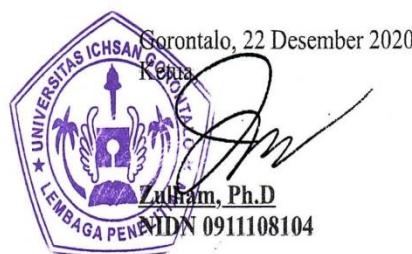
Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) PARO DANA KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) PARO DANA KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.





## PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA

Jl. Achmad A. Wahab Km. 07 No.40 Desa Luhu Kec.Telaga – Gorontalo  
Telp / Fax 0435 – 838670 / 0435 – 838850

### **SURAT KETERANGAN**

No. 001 / BPR-PD / SKT /IV/ 2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Novianty Tanipu
Jabatan	:	Akunting
Alamat	:	Jln. Achmad A. Wahab KM 7 No. 40 Desa Luhu Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	Sri Mulyani Radjak
NIM	:	E2117027
Jurusan	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Judul	:	Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. BPR Paro Dana Gorontalo

Mahasiswa tersebut di atas telah melakukan penelitian dari Bulan Oktober 2020 s.d April 2021 di PT. BPR Paro Dana Gorontalo. Surat keterangan ini dibuat untuk menjadi salah satu persyaratan ujian skripsi.

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 28 April 2021

Hormat Kami,

PT. BPR. PARO DANA

Novianty Tanipu

Akunting





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS IHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0601/UNISAN-G/S-BP/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : SRI MULYANI RADJAK  
NIM : E2117027  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 30%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 04 Mei 2021  
Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**  
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



E2117027 SRI MULYANI RADJAK ( SKRIPSI ).docx  
May 4, 2021  
13613 words / 86527 characters

E2117027

## SRI MULYANI RADJAK ( SKRIPSI ).docx

## Sources Overview

30%

OVERALL SIMILARITY

1	www.scribd.com	4%
2	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	4%
3	puslitbang.polri.go.id	2%
4	jtebr.unisan.ac.id	2%
5	journal.umgo.ac.id	2%
6	123dok.com	2%
7	repositori.uin-alauddin.ac.id	1%
8	media.nelti.com	1%
9	jurnal.unigo.ac.id	<1%
10	www.coursehero.com	<1%
11	repositori.unsil.ac.id	<1%
12	pengacaramuslim.com	<1%
13	ml.scribd.com	<1%
14	www.dccstoc.com	<1%
15	www.jawapos.com	<1%
16	ojshafshawaty.ac.id	<1%
17	download.garuda.ristekdikti.go.id	<1%
18	www.voisindonesia.com	<1%
19	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	<1%
20	id.123dok.com	<1%
21	ojs.ekonomi-unkris.ac.id	<1%
22	repository.poltekkes-tjk.ac.id	<1%
23	digilib.uinsby.ac.id	<1%
24	jurnal.amaypk.ac.id	<1%
25	es.scribd.com	<1%
26	journal.uta45jakarta.ac.id	<1%

27	eprints.stainkudus.ac.id INTERNET	<1%
28	www.sigmahris.com INTERNET	<1%
29	eprints.ums.ac.id INTERNET	<1%
30	jurnal.stiekma.ac.id INTERNET	<1%
31	docbook.com INTERNET	<1%
32	carapedia.com INTERNET	<1%
33	eprintslib.ummggl.ac.id INTERNET	<1%
34	repository.usu.ac.id INTERNET	<1%
35	widuri.raharja.info INTERNET	<1%
36	ejournal.unsrat.ac.id INTERNET	<1%
37	jamsostek.blogspot.com INTERNET	<1%
38	www.jbel.com INTERNET	<1%
39	digilibadmin.unismuh.ac.id INTERNET	<1%
40	eprints.radenfatah.ac.id INTERNET	<1%
41	ijcr.info INTERNET	<1%
42	shofiekklupek.blogspot.com INTERNET	<1%
43	www.crbcindonesia.com INTERNET	<1%
44	repository.umsu.ac.id INTERNET	<1%
45	jurnal.uniyap.ac.id INTERNET	<1%
46	repository.ar-raniry.ac.id INTERNET	<1%
47	repository.upstegal.ac.id INTERNET	<1%
48	docsslide.us INTERNET	<1%

## Excluded search repositories:

- None

## Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

## Excluded sources:

- None

## ABSTRAK

### SRI MULYANI RADJAK. E21.17027. PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA GORONTALO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Jaminan sosial tenaga kerja (X) yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (X1), jaminan hari tua (X2), dan jaminan kematian (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yaitu sebesar 0,923 atau 92,3%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa jaminan kecelakaan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yakni sebesar 0.368 atau 36.8%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel jaminan hari tua (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yakni sebesar 0.396 atau 39.6%. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel jaminan kematian (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo yakni sebesar 0.499 atau 49.9%.\*

Kata kunci: jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua,, jaminan kematian, produktivitas



## ABSTRACT

### **SRI MULYANI RADJAK. E2117027. THE INFLUENCE OF SOCIAL PROTECTION FOR WORKERS ON THE EMPLOYEES' PRODUCTIVITY AT PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PARO DANA GORONTALO.**

*The study aims to find to what extent Social Protection for Workers (X) which comprises Working Accident Protection (X1), Old Age Protection (X2), and Death Protection (X3) has an influence on employees' productivity at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. The study applies a descriptive quantitative approach with the census method used for the determination of population and sampling. The data collection is carried out through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method is Path Analysis. The first result shows that the Social Protection for Workers (X) variable which consists of Working Accident Protection (X1), Old Age Protection (X2), and Death Protection (X3) simultaneously have a positive and significant influence up to 0.923 or 92.3% on the employees' productivity at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. The second result of the hypothesis signifies that Working Accident Protection (X1) partially has a positive and significant influence up to 0.368 or 36.8% on the employees' productivity at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. The third result indicates that the Old Age Protection (X2) variable partially has a negative and significant influence up to 0.396 or 39.6 % on employees' productivity at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo. The fourth result demonstrates that Death Protection (X3) variable partially has a positive and significant influence up to 0.499 or 49.9 % on employees' productivity at PT. Bank Perkreditan Rakyat Paro Dana Gorontalo.*

*Keywords:* working accident protection, old age protection, death protection, productivity.



## **CURICULUM VITAE**



### **1. Identitas Pribadi**

Nama : Sri Mulyani Radjak  
NIM : E2117027  
Tempat/Tanggal Lahir : Gorontalo, 03 Februari 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Angkatan : 2017  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Sawit Kel. Tuladenggi Kec. Dungingi  
Kota Gorontalo

### **2. Riwayat Pendidikan**

#### **a. Pendidikan Formal**

1. Bersekolah di SDN 18 Dungingi Kota Gorontalo, pada tahun 2004.
2. Kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMPN 4 Gorontalo pada tahun 2010.
3. Selanjutnya melanjutkan belajar di SKB/PKBM Taman Pendidikan Kecamatan Sipatana, pada tahun 2014.
4. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi