

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumberdaya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama roda organisasi, maka segala hal yang berkaitan dengan unsur manusia perlu diperhatikan. Setiap perusahaan menyadari, bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Kelangsungan hidup organisasi ditunjukkan pada efisiensi dan efektifitas kerja karyawan, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menghasilkan kebenaran yang positif yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi dalam melaksanakan tugas, tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jaminan untuk dapat berhasil lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendaya gunakan sumber-sumber daya non-manusia (teknologi) yang dimiliki.

Masalah karyawan merupakan masalah besar yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan. Perhatian perusahaan tersebut harus terprogram dan terencana dengan baik. Bentuk dari perhatian ataupun kepedulian perusahaan terhadap para karyawan bisa tercermin dari adanya program jaminan sosial tenaga kerja.

Menurut Sulastomo (2008:4), jaminan sosial diartikan sebagai suatu kumpulan program yang saling terkait dengan satu dan yang lainnya, untuk memberikan perlindungan sosial atau rasa aman. Perlindungan, pemeliharaan dan

peningkatan kesejahteraan sangatlah mendukung terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu merasa khawatir apabila ada suatu hal yang menimpanya. Menurut Suharto (2009:58), Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian. Penanggulangan misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain. Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya, oleh karena itu kesejahteraan bukan hanya diberikan kepada karyawan sendiri tetapi juga diberikan bagi keluarga.

Undang-undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011, tentang badan penyelenggaraan jaminan sosial, Bab I Pasal 1 (BPJS, 2016 (Online)) menyebutkan bahwa:

1. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.
2. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Undang-undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011, Bab II tentang Pembentukan dan Ruang Lingkup, Pasal 5 menyebutkan bahwa:

1. Berdasarkan Undang-Undang ini dibentuk BPJS.
2. BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. BPJS Kesehatan
 - b. BPJS Ketenagakerjaan.

Sedangkan Pasal 6 Bagian Kedua, Ruang Lingkup menyebabkan bahwa:

1. BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan.

2. BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:
 - a. jaminan kecelakaan kerja
 - b. jaminan hari tua
 - c. jaminan kematian, dan
 - d. jaminan pensiun

Dengan adanya program Jaminan Sosial yang sudah di atur dalam Undang-Undang tersebut, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2002:94). Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan. Para karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja agar dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Faktor lain yang perlu diperhatikan untuk kemajuan perusahaan adalah kepuasan kerja.

Menurut Setiawan (2013), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Menurut Runtuwuwu (2015), disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan, kenyataan, dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tanggung jawab strategis dalam jasa transportasi laut bagi masyarakat yang ingin menuju pulau Jawa.

Aktivitas operasi pelayaran selama sehari yang dilakukan di Pelabuhan Bakauheni dengan penyedia kapal RoRo dibagi kedalam dua tipe pola yaitu: pola operasi normal dan pola operasi padat. Pola operasi normal yang dilakukan sehari memiliki target trip sebanyak 108 dari 27 kapal yang dikalikan 4 trip dari tiap-tiap kapal yang beroperasi, sedangkan pola operasi padat dilakukan sehari memiliki target trip sebanyak 112 dari 28 kapal yang dikalikan 4 trip dari tiap-tiap kapal yang beroperasi. Dalam data yang peneliti dapatkan dari bagian operasional bapak Putu, bahwasannya angkutan yang disebrangkan dari Pelabuhan Penyeberangan Bakauheni selama 3 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Daftar Angkutan Penyeberangan dari Pelabuhan Penyeberangan Bakauheni

No	Uraian	Produksi		
		2018	2019	2020
1.	Penumpang			
	1. Ekonomi Dewasa	1.088.913	1.027.293	1.151.933
	2. Ekonomi Anak	140.786	120.949	118.399
	Jumlah	1.229.703	1.148.242	1.270.332

Sumber: Arsip PT.ASDP (Persero) Cabang Bakauheni,2020

Dengan tanggung jawab yang begitu besar, PT.ASDP Bakauheni Lampung Selatan diharapkan mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap

masyarakat, Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi tiang utama keberhasilan dalam mencapai pelayanan prima. Adapun data karyawan PT. ASDP (Persero) Cabang Bakauheni sebagai berikut:

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT. ASDP (Persero) Cabang Bakauheni masih kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada pengguna jasa layanan/penumpang hal tersebut bisa terlihat dari tingkat kehadiran para karyawan di PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan sebagai berikut:

Tabel 2 Tingkat Frekuensi Absen Karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Tahun 2019/2020

No.	Bulan	Tahun 2019	Tahun 2020
		Jumlah absensi (dalam %)	Jumlah absensi (dalam %)
1	Januari	4,1	2,3
2	Februari	3	2,6
3	Maret	3,7	3,9
4	April	2,9	3,4
5	Mei	3,3	4,2
6	Juni	3,1	3,7
7	Juli	3,3	5,5
8	Agustus	4,4	4,6
9	September	3,8	4,9
10	Oktober	2,6	4,6
11	Nopember	5,9	7,1
12	Desember	4,2	6,6
	Rata-rata/bulan	3,6	4,4

Sumber : Data dilolah 2020

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan di PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan selama 2 tahun terakhir terlihat bagaimana ketidak disiplin karyawan terhadap absensi kantor. Mudiarta, dkk (2001) menyatakan rata- rata absensi 2-3% per bulan masih bisa dinyatakan baik, dan absensi lebih dari 3% menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Hasil yang menunjukkan tingkat absensi yakni di atas 3% ini menunjukkan bahwa ada suatu hal yang menjadi indikasi masalah yang terjadi di dalam proses operasional kinerja karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Jamsostek dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Jamsostek berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan?
3. Apakah Jamsostek dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan?

1.3 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan:

1.3.1 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah jamsostek, disiplin kerja dan kinerja.

1.3.2 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Kabupaten Lampung Selatan.

1.3.3 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini adalah bulan Agustus 2018 sampai dengan November 2018.

1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia tentang jamsostek, disiplin kerja dan kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh jamsostek terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh jamsostek dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan peneliti tentang pengaruh jamsostek dan disiplin kerja terhadap kinerja.

1.5.2 Bagi PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan

Menjadi bahan referensi dalam mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja berdasarkan jamsostek dan kinerja.

1.5.3 Bagi Insitusi IIB Darmajaya

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB DARMAJAYA khususnya tentang pengaruh jamsostek dan disiplin kerja terhadap kinerja.

1.5.4 Bagi Penelitian Selanjutnya

Menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh jamsostek dan disiplin kerja terhadap kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi

mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah terkait dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja, perumusan masalah dalam penelitian, ruang lingkup penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja, penelitian terdahulu tentang pengaruh jamsostek dan disiplin kerja terhadap kinerja, kerangka pemikiran penelitian dan hipotesis atau dugaan hasil sementara penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode dalam pengumpulan data penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel yang digunakan dalam penelitian, definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskriptif data dari responden dan variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji

persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Jaminan Sosial

2.1.1 Pengertian Jaminan Sosial

Pengertian Jaminan Sosial Jaminan sosial umumnya diimplementasikan ke dalam berbagai bentuk tunjangan pendapatan secara langsung (*income support*) yang terkait erat dengan kebijakan perpajakan dan pemeliharaan pendapatan (*taxation and incomemaintenance policies*). Namun demikian, jaminan sosial kerap meliputi pula berbagai skema peningkatan akses terhadap pelayanan sosial dasar, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, dan perumahan. Jaminan sosial yang berbentuk tunjangan pendapatan dapat disebut *benefits in cash*, sedangkan yang berwujud bantuan barang atau pelayanan sosial sering disebut *benefits in kind*.

Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. (Pasal 1 Angka 1 UU Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional). Jaminan Sosial adalah skema yang melembaga untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. (Pasal 1 Angka 11 UU Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial). Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. (Pasal 1 Angka 2 UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).

Menurut UU Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, pengertian jaminan sosial adalah : suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari

penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Semua bentuk manfaat yang diberikan melalui program jamsostek kepada pekerja hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat dasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabatnya. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Seperti halnya perlindungan sosial, terdapat pula berbagai macam interpretasi jaminan sosial (social security). Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang disediakan dalam suatu masyarakat untuk masyarakat itu sendiri melalui berbagai upaya dalam menghadapi kesulitan keuangan yang dapat terjadi karena kesakitan, kelahiran, pengangguran, kecacatan, lanjut usia, ataupun kematian. Lebih jauh dijelaskan bahwa jaminan sosial terdiri dari asuransi sosial, bantuan sosial, tunjangan keluarga, provident funds, dan skema yang diselenggarakan oleh employer seperti kompensasi dan program komplementer lainnya.

2.1.2 Manfaat Jaminan Sosial

Manfaat program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diberikan kepada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja sesuai dengan jaminan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya.

2.1.2.1 Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), terdiri :

- 1) Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja
- 2) Penggantian Upah Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)
- 3) Biaya perawatan medis
- 4) Santunan cacat tetap sebagian
- 5) Santunan cacat total tetap
- 6) Santunan kematian
- 7) Santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat total tetap
- 8) Biaya rehabilitasi

2.1.2.2 Jaminan Kematian (JK), terdiri dari :

- 1) Jaminan Kematian
- 2) Biaya pemakaman
- 3) Santunan berkala

2.1.2.3 Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua (JHT) terdiri dari keseluruhan iuran yang telah disetor beserta hasil pengembangannya. Dasar perhitungan pembayaran manfaat program JKK, JK dan JHT adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Pedoman ini.

2.1.2.4 Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), terdiri dari

- 1) Rawat jalan tingkat pertama meliputi : pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan dokter gigi, pemeriksaan diberikan tindakan medis sederhana.
- 2) Rawat jalan tingkat lanjutan berupa pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis.

- 3) Rawat Inap
- 4) Pertolongan persalinan
- 5) Penunjang diagnostic berupa pemeriksaan laboratorium, radiologi, EEG, dan sebagainya
- 6) Pelayanan khusus berupa penggantian biaya prothese, orthose dan kacamata
- 7) Pelayanan gawat darurat

2.1.3 Indikator Jaminan Sosial

Pemberian jaminan sosial oleh perusahaan kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan semangat kerja karyawan, dimana karyawan merasa aman dalam bekerja karena adanya perlindungan berupa jaminan sosial dari perusahaan Indikator pengukuran jaminan sosial menurut Iman Soepomo (2008 :83) dapat diketahui dari :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja.

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacad karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacadnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacad mental yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

b. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Sakit).

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena, upaya penyembuhan

memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

c. Jaminan Hamil bersalin

Dalam hal ini, Jaminan bagi pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan termasuk dalam hak pekerja. Cakupan program ini termasuk pelayanan persalinan, yakni pertolongan persalinan diberikan kepada pekerja perempuan atau istri pekerja maksimum sampai dengan persalinan ke-3. Besar bantuan biaya persalinan setinggi-tingginya ditetapkan Rp 500.000.

d. Jaminan Hari Tua.

Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

e. Jaminan Kematian (Meninggal dunia)

Tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

2.1.4 Ruang lingkup dan Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 ini meliputi : (a) Jaminan kecelakaan kerja; (b) Jaminan kematian; (c) Jaminan hari tua; (d) Jaminan pemeliharaan kesehatan. Besarnya iuran program jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- (a) Jaminan kecelakaan yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha adalah sebagai berikut:
 - Kelompok I : 0,24 % dari upah sebulan;
 - Kelompok II : 0,54 % dari upah sebulan;
 - Kelompok III : 0,89 % dari upah sebulan;
 - Kelompok IV : 1,27 % dari upah sebulan;
 - Kelompok V : 1,74 % dari upah sebulan;
- (b) Jaminan hari tua, sebesar 5,70 % dari upah sebulan;
- (c) Jaminan kematian, sebesar 0,30 % dari upah sebulan;
- (d) Jaminan pemeliharaan kesehatan, sebesar 6 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga, dan 3 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga.

Iuran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. Iuran jaminan hari tua sebesar 3,70 % ditanggung pengusaha dan 2 % ditanggung oleh tenaga kerja. Dasar perhitungan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan dari upah sebulan, setinggi-tingginya Rp. 1.000.000,- (*satu juta rupiah*).

Tujuan pemberian jaminan sosial menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 adalah:

1. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
2. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

3. Untuk menambah keairaha kerja dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Hasibuan (2013:193). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-normasosial yang berlaku, Soejono (2000:67).

2.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2010:291 dalam dalam D. Arika 2016:22) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 (lima), yaitu sebagai berikut:

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja / non-kerja (Riani, 2013:61).

Pengertian lain mengenai kinerja diungkapkan oleh As'ad (1998:47) dalam Riani (2013:61) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Rosidah, 2009:276). Kinerja individu dipengaruhi oleh usaha (effort), kemampuan (ability) dan situasi lingkungan (Subhki dan Jauhar, 2013:41).

Russell dalam Rosidah (2009:276) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan out-come yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan (Rosidah, 2009).

Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Mathis dan Jackson, 2002) dalam (Srimulyani, 2013). Kinerja

karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Srimulyani, 2013).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Anwar, 2000) dalam (Srimulyani, 2013) adalah: 1) faktor kemampuan, 2) faktor motivasi. Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan (knowledge). Karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan (Srimulyani, 2013).

Menurut Ivancevich M. John (2007) dalam Wijaya (2012) kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Sumarsono, 2004) dalam Wijaya (2012).

2.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Manajemen kinerja bertujuan untuk dapat memperkuat budaya yang berorientasi pada kinerja melalui pengembangan keterampilan, kemampuan dan potensi-potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Sifatnya yang interaktif ini akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan sumber daya manusia dan membentuk suatu kerangka kerja dalam pengembangan kinerja. Manajemen kinerja juga dapat menggalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran sasaran individu maupun kelompok sekaligus mengembangkan potensinya agar dapat mencapai sasarnya (Riani, 2013:64). Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja), Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator, sebagai berikut (Riani, 2013:70) :

- 1) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 2) Keterampilan dalam bekerja
- 3) Motivasi kerja
- 4) Kerjasama
- 5) Kreativitas
- 6) Tangguh
- 7) Komitmen dan jujur.

Menurut definisinya manajemen kinerja adalah suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi sumber daya manusia. Dalam manajemen kinerja kemampuan sumber daya manusia sebagai kontributor individu yang lebih berdasarkan kesepakatan dari pada intruksi (Riani, 2013).

2.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan dan Indikator

Dalam menentukan dimensi kinerja karyawan, menurut sepengetahuan dan sebatas pengetahuan penulis sampai saat ini belum ada pakar atau ahli yang menjelaskan secara tersurat tentang dimensi kinerja karyawan tetapi yang penulis ketahui para pakar hanya menjelaskan secara tersirat tentang dimensi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Wibowo, 2010:102):

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberi pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan dan menyediakan sumber daya yang diperlukan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia.

2.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2009:95), terdapat beberapa dasar perlunya menilai kinerja, antara lain:

- 1) Penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian memberikan suatu peluang bagi karyawan dan manajer untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja para bawahan.

Dessler (2009:97) juga mengatakan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah, yaitu:

- 1) Mendefinisikan pekerjaan, berarti memastikan bahwa karyawan dan manajer bersepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.
- 2) Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan.
- 3) Penilaian kinerja, biasanya menuntut satu atau lebih sisi umpan balik yang memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja, jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi.

Menurut Riani (2013:59) yang dimaksud dengan evaluasi penilaian kinerja merupakan penentuan yang sistematis dari harga relatif pekerjaan dalam organisasi. Dalam evaluasi kinerja setiap pekerjaan dalam organisasi diperiksa dan pada akhirnya dihargai menurut:

- 1) Kepentingan relatif pekerjaan tersebut
- 2) Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut
- 3) Tingkat kesulitan pekerjaan tersebut.

Menurut Rosidah (2009:275) pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2009:133).

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam sebuah penelitian bertujuan melakukan suatu analisa berdasarkan teori dan aturan serta penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu sebagai pertimbangan dan perbandingan dalam suatu analisis yang akan dilakukan, adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu

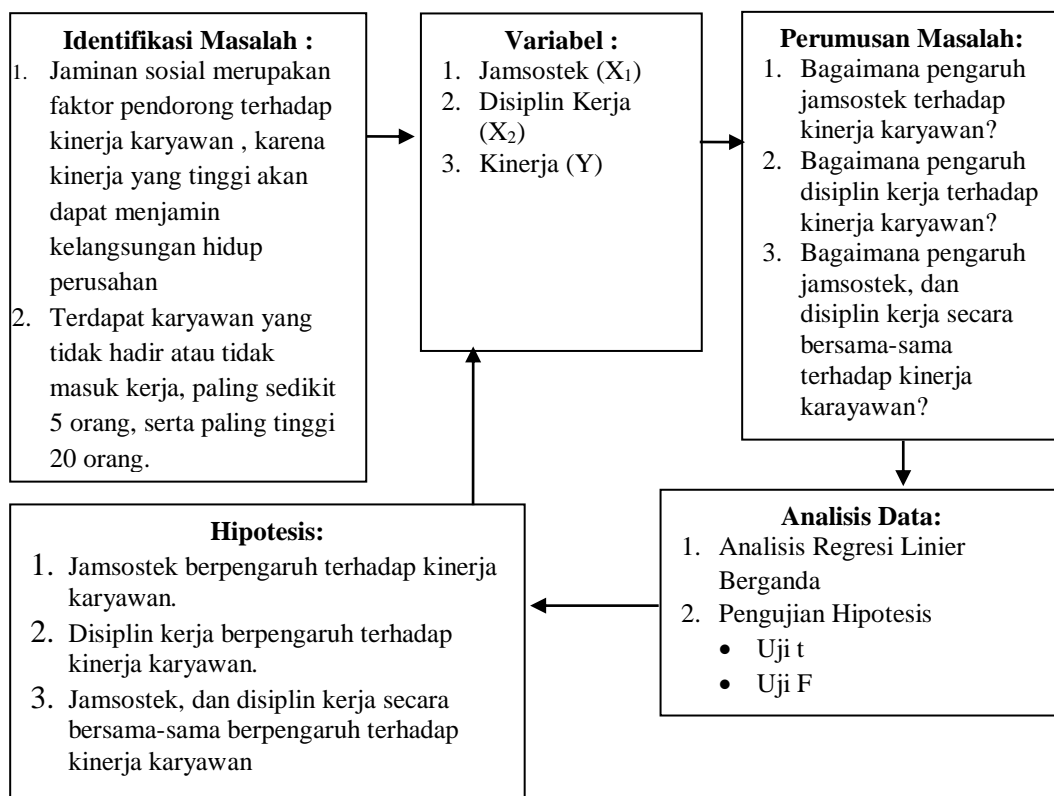
No.	Judul dan Nama Peneliti	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN Cabang Jeunieb Kabupaten Bireun Megawati (2016)	<u>Objek Penelitian:</u> PT.PLN Cabang Jeunieb Kabupaten Bireun	<u>Variabel X:</u> Jaminan Sosial <u>Variabel Y:</u> Kinerja Karyawan Pegawai <u>Metode Penelitian:</u> Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Jaminan Sosial terhadap kinerja Pegawai PT. PLN Cabang Jeunieb Kabupaten Bireun
2.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kekaryawanan Daerah Kabupaten Wonogiri Narmodo (2017)	<u>Objek Penelitian:</u> Karyawan Badan Kekaryawanan Daerah Kabupaten Wonogiri	<u>Variabel X:</u> Motivasi, Disiplin kerja <u>Variabel Y:</u> Kinerja Karyawan <u>Metode Penelitian:</u> Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Badan Kekaryawanan Daerah Wonogiri. Disiplin mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan
3.	Pengaruh pelatihan kerja, jaminan sosial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Fumira Semarang Vendy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat & Sri Suryoko (2012)	<u>Objek Penelitian:</u> karyawan bagian produksi PT. Fumira Semarang	<u>Variabel X:</u> Pelatihan Kerja, Jaminan sosial, Disiplin kerja <u>Variabel Y:</u> Kinerja Karyawan <u>Metode Penelitian:</u> Regresi Linier Berganda	Pelatihan kerja, jaminan sosial dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Fumira Semarang

4.	<p>Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang)</p> <p>Abigail Christykawuri, Endang Siti Astuti Yuniadi Mayowan (2018)</p>	<p><u>Objek Penelitian:</u></p> <p>karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang</p>	<p><u>Variabel X:</u> Pelatihan Kerja, Jaminan sosial, Disiplin kerja</p> <p><u>Variabel Y:</u> Kinerja Karyawan</p> <p><u>Metode Penelitian:</u> Regresi Linier Berganda</p>	<p>Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang</p>
5	<p>Pengaruh Jaminan Sosial tenaga Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan</p> <p>Hidayatullah (2019)</p>	<p><u>Objek Penelitian:</u></p> <p>karyawan tetap PT. Nongguan Biotek Indonesia kota Probolinggo</p>	<p><u>Variabel X:</u> Jaminan sosial, Disiplin kerja, Komitmen Organisasi</p> <p><u>Variabel Y:</u> Produktivitas Karyawan</p> <p><u>Metode Penelitian:</u> Regresi Linier Berganda</p>	<p>Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Nongguan Biotek Indonesia Kota Probolinggo</p>

2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan tujuannya dilakukan penelitian ini serta analisis data yang akan digunakan maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 1

Gambar I : Kerangka Penelitian



2.8 Hipotesis Penelitian

2.8.1 Pengaruh Jamsostek terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan

Jaminan sosial merupakan kewajiban perusahaan untuk dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada karyawannya. Oleh karena itu tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan merupakan aset utama dalam suatu institusi atau organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Karyawan dilihat dari segi psikologi adalah tenaga kerja yang mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian selain ditentukan kualitas SDM-nya, juga ditentukan oleh fasilitas yang mendukung operasional organisasi itu sendiri.

Permasalahan peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan pemberian jaminan sosial. Pemberian jaminan sosial terhadap karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong vitalitas/kehidupan dan pertumbuhan suatu organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu, jaminan sosial merupakan faktor pendorong terhadap karyawan untuk bekerja dalam rasa aman sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, karena kinerja yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

H1 : Jamsostek berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan

2.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan

Mangkunegara (2013:83), disiplin kerja merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam hal ini disiplin kerja menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan, oleh sebab itu terjadi hubungan antara besarnya disiplin kerja terhadap hasil kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain sebagai faktor untuk mempertahankan karyawan, disiplin kerja dapat juga digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh karyawan dengan besarnya upah atau disiplin kerja yang dibagikan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan

2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan

Dengan adanya program Jaminan Sosial yang sudah di atur dalam Undang Undang tersebut, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012:94).

Faktor lain yang perlu diperhatikan untuk kemajuan perusahaan adalah Disiplin kerja Dengan disiplin yang baik maka pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai, tetapi jika disiplin kerja merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang tidak hanya berlaku dalam perusahaan besar ataupun kecil, tetapi juga berlaku pada organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan. Pembuatan disiplin kerja tersebut dimaksudkan agar para karyawan mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, peraturan disiplin kerja pada perusahaan swasta tidak banyak perbedaannya dengan organisasi publik.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2016).

H3 : Jamsostek dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016,p8.) kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka. Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini data yang digunakan diperoleh dari hasil kuesioner yang diangkakan sehingga data dalam penelitian dalam bentuk angka. Penelitian kuantitatif dalam penelitian melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti yang bersifat sebab-akibat (kausal), sehingga penulis menggunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban atas pertanyaan yang dijawab oleh karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

- a. Wawancara

Wawancara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada Sekretaris Camat untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dalam Instansi yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja.

b. Kuesioner

Kuesioner disebarikan langsung kepada karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan yang digunakan penulis untuk mengetahui persepsi karyawan tentang disiplin kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja.

Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, Kuesioner yang digunakan adalah Kuesioner pilihan dimana dalam setiap pertanyaan disediakan 5 jawaban, jawaban yang mendukung pertanyaan diberi penilaian yang tinggi sedangkan jawaban yang kurang mendukung pertanyaan diberi penilaian rendah.

- 1) Kategori sangat setuju (SS) = 5
- 2) Kategori setuju (S) = 4
- 3) Kategori kurang setuju (KS) = 3
- 4) Kategori tidak setuju (TS) = 2
- 5) Kategori sangat tidak setuju (STS) = 1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan berjumlah 144 orang.

Tabel 3.4.1 Daftar Karyawan PT.ASDP (Persero) Bakauheni

No	Jabatan		Jumlah
1	Staf Kantor	Staff SDM dan Umum	11 Orang
		Staff Operasional/Usaha	13 Orang
		Staff Keuangan	8 Orang
		Staff Teknik	8 Orang
2	Operasional Lapangan	Regu I	31 Orang
		Regu II	28 Orang
		Regu III	29 Orang
3	Kapal	-	7 Orang
4	Masa Persiapan Pensiun	-	9 Orang
	Jumlah Karyawan		144 Orang

Sumber: Arsip PT. ASDP (Persero) Cabang Bakauheni, 2020

3.4.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, (Sugiyono, 2013). Sedangkan menurut Arikunto, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian sampel boleh dilaksanakan apabila keadaan subyek di dalam populasi benar-benar homogeny. (Arikunto, 2010)

Pada penelitian ini digunakan teknik sampling berupa *accidental sampling* (sampel kebetulan), yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008 : 55). Pada penelitian ini digunakan pada perhitungan yang dikemukakan *slovin* :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel minimal

N = jumlah populasi

e^2 = persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel (1%, 5%, atau 10%).

Berdasarkan rumus *slovin* di atas, adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 59 responden, sebagai berikut :

$$n = \frac{144}{1 + 144 (10\%)^2} = 59.016 \text{ dibulatkan menjadi } 59 \text{ Orang}$$

Maka dalam penelitian ini diambil sample karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan sebanyak 59 orang.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah jaminan sosial (X1) dan disiplin kerja (X2).

3.5.2 Variabel Terikat

Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Variabel Bebas: Jamsostek (X1)	Jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan sebagainya (Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 40 Tahun 2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jaminan kecelakaan kerja; 2. Jaminan kematian; 3. Jaminan hari tua; 4. Jaminan pemeliharaan kesehatan. 	Skala Likert: SS sampai STS (5sampai 1)
Disiplin kerja (X2)	Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Hasibuan (2013:193).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan peralatan dengan baik 2. Tanggung jawab yang tinggi 3. Ketaatan terhadap aturan perusahaan 	Skala Likert: SS sampai STS (5sampai 1)
Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan . Rivai (2006 : 309)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan tentang pekerjaan 2. Keterampilan dalam bekerja 3. Motivasi kerja 4. Kerjasama 5. Kreativitas 6. Tangguh 7. Komitmen dan jujur. 	Skala Likert: SS sampai STS (5sampai 1)

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut sugiyono (2009:177) validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat tes kuesioner tersebut benar-benar mencerminkan variabel yang dapat di ukur, pada dasarnya uji validitas ini berfungsi untuk mengukur atau menguji apakah setiap butir instrumen benar-benar mengungkapkan indikator yang diteliti. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (Statistical Program And Service Solution).

Hipotesis:

Ho: data bersifat tidak valid

Ha: data bersifat valid

Kriteria pengujian:

1. Apakah $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka Ho ditolak Ha diterima Apakah $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:183) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur dan memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang mana, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner tersebut.

Uji reliabilitas pada peneliti ini , menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan batuan proream SPSS (Statistical Program And Service Solution).

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi:

Daftar Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2012, p:250)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linearitas

Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas akan dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

Ho : model regresi berbentuk linier

Ha : model regresi tidak berbentuk linier

Dalam penelitian ini uji linearitas dilakukan dengan program SPSS (Statistical Program and Service Solution) 20.0. dengan kriteria pengujian:

1. Jika nilai signifikan $>$ alpha (0,05) maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Jika nilai signifikan $<$ alpha (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari Value Inflation Factor (VIF). Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan dengan program SPSS (Statistical Program and Service Solution) 20.0. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF $>$ 10 maka terjadi multikolinieritas.
2. Jika VIF $<$ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k + e$$

Keterangan:

Y	= Nilai variabel terikat
a, b ₁ , b ₂ , ..., b _k	= Konstanta regresi
X ₁ , X ₂ , ..., X _k	= Variabel bebas
e	= Kesalahan pengganggu (disturbance term), artinya nilai dari variable lain yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan. Nilai ini biasanya diabaikan dalam perhitungan

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Statistik t

1. Pengaruh jamsostek terhadap prestasi kerja
 - H₀ : Jamsostek tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan
 - H₀ : Jamsostek berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja
 - H₀ : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan
 - H₀ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kinerja pada karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan

Dasar pengambilan keputusan dalam uji statistik t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai thitung $>$ nilai ttabel maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai thitung $<$ nilai ttabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.10.2 Uji Statistik F

3. Pengaruh jamsostek dan disiplin kerja terhadap kinerja

H_0 : Jamsostek dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan

H_0 : Jamsostek dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan

Dasar pengambilan keputusan dalam uji statistik F adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai F hitung $<$ nilai F tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	39	66%
Perempuan	20	34%
Jumlah	59	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang atau sebesar 66%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan. adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	29	49%
31 Tahun – 40 Tahun	17	29%
41 Tahun – 50 Tahun	9	15%
> 50 Tahun	4	7%
Jumlah	59	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 49%.

3. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan adalah sebagai berikut

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	16	27%
3 – 4 Tahun	18	31%
5 – 6 Tahun	14	24%
> 7 Tahun	11	19%
Jumlah	59	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan masa kerja yang paling banyak 3 – 4 Tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 31%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Jamsostek

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan memberika jaminan petanggungjawaban kecelakaan secara adil dan prosedual	38	64%	15	25%	5	8%	1	2%	0	0%
2	PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan memberika jaminan petanggung jawaban kematian untuk para pegawainya	37	63%	14	24%	7	12%	1	2%	0	0%
3	PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan selama ini tidak memberikan jaminan hari tua untuk para pegawainya	36	61%	15	25%	8	15%	0	0%	0	0%
4	PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan senantiasa memperhatikan kesehatab pegawai dengan memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan	34	58%	19	32%	6	10%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju -terdapat pada pernyataan 1 yaitu PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan memberika jaminan petanggungjawaban kecelakaan secara adil dan prosedual dengan jumlah responden sebanyak 38 responden dan yang terkecil pada pernyataan 4 yaitu PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan senantiasa memperhatikan kesehatab pegawai dengan memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan dengan jumlah responden sebanyak 34 responden.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Semua disiplin kerja (gaji, bonus) yang saya terima sudah sesuai dengan keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang saya miliki.	39	66%	15	25%	5	8%	0	0%	0	0%
2	Semua disiplin kerja yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan atau standar dari pemerintah.	32	54%	19	32%	8	14%	0	0%	0	0%
3	Semua disiplin kerja (gaji, tunjangan, bonus) yang saya terima sudah dapat dipakai untuk mencukupi kebutuhan keluarga sehari-hari.	39	66%	14	24%	6	10%	0	0%	0	0%
4	Semua disiplin kerja (gaji,bonus, tunjangan,fasilitas kepegawaian, jaminan sosial) yang saya terima sesuai dengan posisi kerja saya.	49	83%	6	10%	4	7%	0	%	0	%
5	Semua disiplin kerja (gaji dan bonus) sudah sesuai dengan masa kerja saya.	50	85%	6	10%	3	5%	0	%	0	%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu Semua disiplin kerja (gaji,bonus, tunjangan,fasilitas kepegawaian, jaminan sosial) yang saya terima sesuai dengan posisi kerja saya dengan jumlah responden sebanyak 49 responden dan yang terkecil pada pernyataan 2 yaitu Semua disiplin kerja yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan atau standar dari pemerintah dengan jumlah 32 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	38	64%	1	20%	9	15%	0	0%	0	0%
2	selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	38	64%	1	19%	8	14%	2	3%	0	0%
3	menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	35	59%	1	27%	8	14%	0	1%	0	0%
4	terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	44	75%	1	19%	4	7%	0	0%	0	0%
5	selalu mengerjakan tugas dengan kualitas yang diinginkan oleh instansi	45	76%	8	14%	6	10%	0	0%	0	0%
6	selalu mengerjakan tugas dengan kualitas yang diinginkan oleh instansi	50	85%	6	10%	3	5%	0	0%	0	0%
7	Selalu mengikuti prosedur yang ada	50	85%	8	8%	4	7%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 yaitu selalu mengikuti prosedur yang ada dengan jumlah responden sebanyak 50 responden dan yang terkecil pada pernyataan 35 yaitu menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi dengan jumlah 35 responden

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.2 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada 59 responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji

validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Jamsostek

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Jamsostek, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Jamsostek dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan disiplin kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
---------	-------	------	-----------	-------

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan kinerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item kinerja dinyatakan valid.

4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel independent dan variabel dependent menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Jamsostek (X1)	0,940	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,815	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,862	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,940 untuk Jamsostek dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,815 untuk variabel disiplin kerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,862 untuk variabel kinerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Jamsostek	0,276	0,05	Sig > Alpha	Normal
Disiplin Kerja	0,098	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja	0,600	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Jamsostek dengan tingkat signifikan diperoleh $0,276 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk disiplin kerja dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,098 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kinerja dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,600 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Jamsostek Terhadap kinerja	0,155	0,05	Sig > alpha	Linear
Disiplin Kerja Lingkungan kera Terhadap kinerja	0,033	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2020

1. Jamsostek Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,155 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,033 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	6,895	0,08
Jamsostek	0,497	0,00
Disiplin Kerja	0,715	0,00
R (Korealasi)	0,815	
R Square (Determinasi)	0,663	

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,663 artinya Jamsostek dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 66,3% dan sisanya 43,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Jamsostek, disiplin kerja dan kinerja memiliki Tingkat hubungan sedang karena nilai r sebesar 0,815 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,895 + 0,497X_1 + 0,715X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,895 yang berarti bahwa tanpa adanya Jamsostek dan disiplin kerja, maka besarnya kinerja adalah 6,895 satuan.
2. Koefisien Jamsostek

Jika Jamsostek naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,497 satu satuan.

3. Koefisien Disiplin Kerja

Jika disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,715 satu satuan.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Jamsostek Terhadap kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Disiplin kerja Terhadap kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

1. Pengaruh Jamsostek Terhadap Kinerja

Ho: Jamsostek tidak berpengaruh terhadap kinerja

Ha: Jamsostek kerja berpengaruh terhadap kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Jamsostek diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Jamsostek berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Ho: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Ha: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada disiplin kerja diperoleh nilai $sig (0,000) < Alpha (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji t simultan digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Jamsostek dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

1. Pengaruh jamsostek dan disiplin kerja terhadap kinerja

H0 : Jamsostek dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H0 : Jamsostek dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada disiplin kerja diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Jamsostek dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Jamsostek dan disiplin kerja pada karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 59 responden karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan dengan menggunakan teknik perhitungan sample *slovin*. Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan adalah berjenis kelamin laki-laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun dan masa kerja 3 – 4 Tahun.

4.6.1 Pembahasan Jamsostek Terhadap Kinerja

Jamsostek dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada karyawannya. Dengan ketenangan dan perasaan aman karyawan akan berdampak pada tugas kerja yang dapat dilakukan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menyediakan jamsostek kepada karyawan. Keamanan dalam bekerja akan berdampak pada kinerja yang lebih baik sebaliknya apabila tidak ada jaminan sosial dan kesehatan tidak dijamin oleh perusahaan akan berdampak penurunan kinerja. Thofan (2007) berpendapat bahwa pentingnya jamsostek bagi karyawan sebagai individu adalah program jamsostek merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap hasil kerja

karyawan. Jika perusahaan dapat mengelola sistim pelaksanaannya maka dipastikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel Jamsostek terhadap kinerja karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan didapat perhitungan pada Jamsostek diperoleh nilai sig (0,011) < Alpha (0,05) dapat disimpulkan bahwa Jamsostek berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Megawati (2016) bahwa Jamsostek mempengaruhi kinerja, penelitian yang dilakukan Risyad (2014) menyatakan bahwa Jamsostek mempengaruhi kinerja dan penelitian yang dilakukan Abigail (2018) menyatakan bahwa Jamsostek mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Jamsostek yang dijamin dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu sebaiknya PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan menyediakan Jamsostek bagi karyawannya Apabila karyawan sudah mendapat pelayanan program jamsostek, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan tenang dari kecelakaan-kecelakaan dan penyakit yang dialami saat bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan.

4.6.2 Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Rendahnya disiplin kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil kerja yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan. karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai.

Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan

pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan didapat perhitungan pada disiplin kerja diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Vendy (2012) bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja, penelitian yang dilakukan Jeli (2017) bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja dan penelitian yang dilakukan Sofiyanti (2019) bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu sebaiknya PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai pemicu semangat bagi karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Jamsostek Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Jamsostek berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan.
3. Jamsostek dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut

1. Dari tabel 4.4 responden yang menjawab pernyataan yang terkecil adalah pernyataan 4 sebanyak 34 atau 58%. Maka Pihak PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan agar lebih menjamin kesehatan pegawainya dengan melaksanakan cek kesehatan secara berkala.
2. Dari tabel 4.5 responden yang menjawab pernyataan yang terkecil adalah pernyataan 2 sebanyak 32 atau 54%. Maka Pihak PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan terus meningkatkan disiplin kerja dengan cara selalu memberikan masukan kepada karyawan tentang kedisiplinan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan variabel Pengaruh Jamsostek Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan Lampung Selatan Untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan untuk mengukur variabel kinerja menambahkan variabel lain seperti dan kepemimpinan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abigail, Christykawuri. Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Analisis Bisnis (JAB)*, Vol. 58 No 1. 2010.
- Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudhiartha, “Sumber Daya Manusia”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyadi Wijaya. (2012). *Pendidikan Matematika Realistik, Suatu Alternatif Pendekatan Pembelajaran Matematika* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asri Laksmi Riani. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Boedianto, Sugeng, “Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Anak Blitar”, *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, Vol 2, Nomor 3, Blitar, 2012,
- Bejo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Dessler, Gary, “Manajaemen Sumber daya Manusia”, Indeks, Jakarta, 2009. Ghozali, Imam, “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19”, Edisi 5, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.
- Guyub, Haryanto, “Motivasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Jakarta”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Akuntansi Manajemen Pelita Ilmu*, Jakarta, 2004.
- H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hamid, Abdul, “Panduan Penulisan Skripsi”, FEB UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2010.

- Harinaldi, "Prinsip-Prinsip Statistik Untuk Teknik dan Sains", PT. Erlangga, Jakarta, 2005.
- Harry Murti, Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*; Vol. 1 No. 1, Februari 2013
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta, 2007.
- Hernowo Narmodo. 2011. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan. Vol 3, No 1, Agustus.
- Hidayatullah, Aprilia Putri Rusdi. Pengaruh Inovasi Produk dan Harga Terhadap Minat Beli All New Yaris (Studi di Toyota Auto 2000 Waru Sidoarjo). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 4 No.3 2019
- Holil, Muhamad, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara", Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur, Jakarta, 2007.
- Ishak, "Manajemen Motivasi", PT Grasindo, Jakarta, 2003.
- Kumalasari, Intan Nur, Siti Ragil Handayani dan Yuniadi Mayowan, "Faktor Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihanserta Remunerasi, Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pajak (Studi pada Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis - Perpajakan (JAB)*|Vol. 6 No. 1 2015, Malang, 2015.
- Mansur, Tolkah, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditjen Pajak (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi Modern KPP Pratama Semarang Timur)", Tesis Universitas Diponegoro, Semarang, 2009.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Martcahyo, Vendy Aries, Hidayat, Wahyu & Suryoko Sri. (2012). Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1 (1), 1-16. Diambil dari e-journal-S1.undip.ac.id
- Megawati (2016). Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN Cabang Jeunieb Kabupaten Bireun
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pandiangan, "Modernisasi Dan Reformasi Pelayanan Perpajakan Berdasarkan UU Terbaru", PT. Elek Media Komputindo, Jakarta, 2008.
- Runtunuwu, H.J., Lapien, J., Dotulong, L. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 3 (3): 81- 89, tersedia: (<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba>). diunduh 17 Maret 2016.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Soepomo, Imam, Hukum Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh), Penerbit Djambatan, Jakarta, 1993.
- Soekanto, Soejono. 2000. Kamus Besar Sosiologi. Jakarta. Rajawali.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

LAMPIRAN

Lampiran 1 :

Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Nama saya Reno Adriansyah, mahasiswa S1 program studi manajemen konsentrasi manajemen sumber daya manusia IIB Dharmajaya Bandar Lampung. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan”.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan di jenjang S1. Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/ Saudari untuk meluangkan waktu melengkapi kuesioner ini. Atas kesediaan dan waktu Saudara/ Saudari berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Reno Adriansyah

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara.

Kriteria Penilaian :

Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

Setuju (S) : diberi skor 4

Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3

Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

A. Variabel Jamsostek (X1)

No.	Pernyataan	Respon				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan memberika jaminan petanggungjawaban kecelakaan secara adil dan prosedual					
2.	PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan memberika jaminan petanggung jawaban kematian untuk para pegawainya					
3.	PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan selama ini tidak memberikan jaminan hari tua untuk para pegawainya					
4.	PT. ASDP Bakauheni Lampung Selatan senantiasa memperhatikan kesehatab pegawai dengan memberikan jaminan pemeliharaan kesehata.					

B. Variabel Disiplin kerja (X2)

No.	Pernyataan	Respon				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Semua disiplin kerja (gaji, bonus) yang saya terima sudah sesuai dengan keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang saya miliki.					
2.	Semua disiplin kerja yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan atau standar dari pemerintah.					
3.	Semua disiplin kerja (gaji, tunjangan, bonus) yang saya terima sudah dapat dipakai untuk mencukupi kebutuhan keluarga sehari-hari.					
4.	Semua disiplin kerja (gaji,bonus, tunjangan,fasilitas kepegawaian, jaminan sosial) yang saya terima sesuai dengan posisi kerja saya.					
5.	Semua disiplin kerja (gaji dan bonus) sudah sesuai dengan masa kerja saya.					

C. Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Respon				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
3.	menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
4.	terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
5.	selalu mengerjakan tugas dengan kualitas yang diinginkan oleh instansi					
6.	menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi					
7.	selalu mengikuti prosedur yang ada					

Lampiran 2 : Skor Variabel

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

No	Jamsostek				Σ	Disiplin Kerja					Σ	Kinerja							Σ
	1	2	3	4		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	
30.	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	5	5	5	32
31.	5	5	4	4	18	5	3	5	5	5	23	4	4	4	5	5	5	5	32
32.	3	3	3	3	12	3	5	3	3	2	16	3	3	3	4	3	3	3	22
33.	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	5	34
34.	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	5	33
35.	5	3	4	4	16	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	35
36.	5	5	5	5	20	4	4	4	5	4	21	3	3	3	4	5	5	5	28
37.	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
38.	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
39.	5	4	5	5	19	4	4	4	5	5	22	3	3	4	4	4	5	5	28
40.	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
41.	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	35
42.	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
43.	3	3	3	4	13	3	3	3	3	2	14	4	3	3	3	3	3	3	22
44.	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	5	5	32
45.	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	5	5	32
46.	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	5	34
47.	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
48.	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	5	5	32
49.	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
50.	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	4	4	28
51.	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
52.	4	4	4	4	16	4	3	3	5	5	20	3	3	3	3	3	5	5	25
53.	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	5	33
54.	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
55.	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
56.	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
57.	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
58.	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
59.	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
Σ	267	264	264	264	1059	270	260	269	281	280	1360	265	262	263	276	275	283	282	1906

Lampiran 3 : Deskripsi Data Responden Karyawan PT. ASDP Bakauheni
Lampung Selatan

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	29	49,2	49,2	49,2
	31 - 40 Tahun	17	28,8	28,8	78,0
	41 - 50 Tahun	9	15,3	15,3	93,2
	> 50 Tahun	4	6,8	6,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	39	66,1	66,1	66,1
	Perempuan	20	33,9	33,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 2 Tahun	16	27,1	27,1	27,1
	3 - 4 Tahun	19	32,2	32,2	59,3
	5 - 6 Tahun	14	23,7	23,7	83,1
	> 7 Tahun	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 4 : Deskripsi Jawaban Responden Karyawan PT. ASDP Bakauheni
Lampung Selatan

Variabel Jamsostek

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1,7	1,7	1,7
	KURANG SETUJU	5	8,5	8,5	10,2
	SETUJU	15	25,4	25,4	35,6
	SANGAT SETUJU	38	64,4	64,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1,7	1,7	1,7
	KURANG SETUJU	7	11,9	11,9	13,6
	SETUJU	14	23,7	23,7	37,3
	SANGAT SETUJU	37	62,7	62,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	8	13,6	13,6	13,6
	SETUJU	15	25,4	25,4	39,0
	SANGAT SETUJU	36	61,0	61,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	10,2	10,2	10,2
	SETUJU	19	32,2	32,2	42,4
	SANGAT SETUJU	34	57,6	57,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Variabel Disiplin Kerja

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	8,5	8,5	8,5
	SETUJU	15	25,4	25,4	33,9
	SANGAT SETUJU	39	66,1	66,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	8	13,6	13,6	13,6
	SETUJU	19	32,2	32,2	45,8
	SANGAT SETUJU	32	54,2	54,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	10,2	10,2	10,2
	SETUJU	14	23,7	23,7	33,9
	SANGAT SETUJU	39	66,1	66,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	6,8	6,8	6,8
	SETUJU	6	10,2	10,2	16,9
	SANGAT SETUJU	49	83,1	83,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	5,1	5,1	5,1
	SETUJU	6	10,2	10,2	15,3
	SANGAT SETUJU	50	84,7	84,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Variabel Kinerja

Y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	9	15,3	15,3	15,3
	SETUJU	12	20,3	20,3	35,6
	SANGAT SETUJU	38	64,4	64,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	3,4	3,4	3,4
	KURANG SETUJU	8	13,6	13,6	16,9
	SETUJU	11	18,6	18,6	35,6
	SANGAT SETUJU	38	64,4	64,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Y1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	8	13,6	13,6	13,6
	SETUJU	16	27,1	27,1	40,7
	SANGAT SETUJU	35	59,3	59,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Y1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	6,8	6,8	6,8
	SETUJU	11	18,6	18,6	25,4
	SANGAT SETUJU	44	74,6	74,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Y1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	10,2	10,2	10,2
	SETUJU	8	13,6	13,6	23,7
	SANGAT SETUJU	45	76,3	76,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Y1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	5,1	5,1	5,1
	SETUJU	6	10,2	10,2	15,3
	SANGAT SETUJU	50	84,7	84,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Y1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	6,8	6,8	6,8
	SETUJU	5	8,5	8,5	15,3
	SANGAT SETUJU	50	84,7	84,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 5 : Tabel R Untuk Df = 1-100

df = (N)	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	0.8110	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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

Lampiran 6 : Titik Presentase Distribusi T (Df = 1 - 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Distribusi T (Df = 41 - 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Jamsostek (X1)

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Jamsostek
X1.1	Pearson Correlation	1	,836**	,791**	,708**	,907**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	59	59	59	59	59
X1.2	Pearson Correlation	,836**	1	,849**	,713**	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	59	59	59	59	59
X1.3	Pearson Correlation	,791**	,849**	1	,898**	,958**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	59	59	59	59	59
X1.4	Pearson Correlation	,708**	,713**	,898**	1	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	59	59	59	59	59
Jamsostek	Pearson Correlation	,907**	,926**	,958**	,895**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59	59

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

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	59	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,940	4

Lampiran 8 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	,485**	,982**	,472**	,399**	,875**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,000
	N	59	59	59	59	59	59
X2.2	Pearson Correlation	,485**	1	,515**	,198	,172	,640**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,134	,193	,000
	N	59	59	59	59	59	59
X2.3	Pearson Correlation	,982**	,515**	1	,442**	,373**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,004	,000
	N	59	59	59	59	59	59
X2.4	Pearson Correlation	,472**	,198	,442**	1	,747**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,134	,000		,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59
X2.5	Pearson Correlation	,399**	,172	,373**	,747**	1	,699**
	Sig. (2-tailed)	,002	,193	,004	,000		,000
	N	59	59	59	59	59	59
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,875**	,640**	,870**	,729**	,699**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59	59	59

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

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	59	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,815	5

Lampiran 9 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (X2)

Correlations									
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Kinerja
Y1.1	Pearson Correlation	1	,703**	,718**	,242	,203	,306*	,426**	,729**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,064	,123	,019	,001	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.2	Pearson Correlation	,703**	1	,861**	,348**	,300*	,400**	,494**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,007	,021	,002	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.3	Pearson Correlation	,718**	,861**	1	,423**	,329*	,435**	,549**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,011	,001	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.4	Pearson Correlation	,242	,348**	,423**	1	,852**	,396**	,350**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,064	,007	,001		,000	,002	,007	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.5	Pearson Correlation	,203	,300*	,329*	,852**	1	,451**	,495**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,123	,021	,011	,000		,000	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.6	Pearson Correlation	,306*	,400**	,435**	,396**	,451**	1	,795**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,019	,002	,001	,002	,000		,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.7	Pearson Correlation	,426**	,494**	,549**	,350**	,495**	,795**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,007	,000	,000		,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
Kinerja	Pearson Correlation	,729**	,829**	,859**	,672**	,666**	,682**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	59	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,862	7

Lampiran 10 : Prasyarat analisis

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Jamsostek	Disiplin Kerja	Kinerja
N		59	59	59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17,95	23,05	32,31
	Std. Deviation	2,681	2,529	3,500
Most Extreme Differences	Absolute	,286	,254	,221
	Positive	,222	,220	,221
	Negative	-,286	-,254	-,211
Test Statistic		,286	,254	,221
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Uji Linieritas Data

Variable Jamsostek

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Jamsostek	Between Groups	(Combined)	431,225	9	47,914	8,406	,000
		Linearity	359,132	1	359,132	63,009	,000
		Deviation from Linearity	72,093	8	9,012	1,581	,155
	Within Groups		279,283	49	5,700		
	Total		710,508	58			

Variabel Disiplin Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	492,934	9	54,770	12,335	,000
		Linearity	410,320	1	410,320	92,408	,000
		Deviation from Linearity	82,614	8	10,327	2,326	,033
	Within Groups		217,575	49	4,440		
	Total		710,508	58			

Lampiran 11 : Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Jamsostek ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	,663	,651	2,066
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Jamsostek				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471,367	2	235,683	55,190	,000 ^b
	Residual	239,142	56	4,270		
	Total	710,508	58			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Jamsostek						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,895	2,507		2,750	,008
	Jamsostek	,497	,132	,381	3,781	,000
	Disiplin Kerja	,715	,139	,517	5,127	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Lampiran 13 : Tabel F

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
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82

