



**Pengaruh Jaminan Sosial, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
(Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung)**

Oleh :

Sultan Muhammad Maftuh*

Hadi Sunaryo)**

M. Khoirul ABS*)**

Email : Inisultan97@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of social security, work discipline, and work motivation on employee performance at the Tulungagung regional development planning agency. This research uses a quantitative type. The data used in this study use primary data obtained directly from respondents in the Tulungagung regional development planning agency. Data were taken from 78 (seventy eight) respondents who are employees of regional development planning agencies. This study used analysis tools in the form of validity, reliability, normality test, multiple linear regression, multicollinearity test, heteroscedasticity test, F test, and t test and measured using a Likert scale. Where the results of the analysis depend on the scores obtained from respondents. The results of this study are (1) social security has a positive and significant effect on employee performance at the Tulungagung regional development planning agency (2) Work discipline has a negative and not insignificant effect on employee performance at Bappeda Tulungagung (3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance. at the Tulungagung regional development planning agency.

Keywords : *Social Security, Work Discipline, Work Motivations, Performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Era globalisasi saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta perekonomian dunia semakin meningkat begitupun didalam badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung. Peningkatan kompetisi diperlukan untuk meningkatkan daya saing organisasi agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup organisasi untuk terus maju dan mengikuti arus perubahan yang terjadi di dalam lingkungannya untuk tetap bertahan dan bersaing.

Sumberdaya manusia yang berperan sebagai karyawan dalam instansi merupakan faktor utama yang diandalkan. (Smith, 2009:50) menyatakan *Perfomance* atau kinerja adalah hasil *drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan keluaran dari suatu proses). Untuk mencapai tujuan perusahaan serta mengembangkannya, tujuan pengembangan sumberdaya diarahkan untuk merubah sumberdaya potensial sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya.

Untuk itu Jaminan sosial di berikan oleh instansi pemerintahan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional sehingga para pekerja tidak perlu was-was apabila sesuatu menyimpannya. Apabila karyawan merasa aman dan memperoleh perlindungan kerja dengan baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya, maka konsentrasi akan terpusat pada pekerjaannya, yang akan mengakibatkan hasil produksi akan lebih meningkat (Rifliana,2014; Putra, A. 2016).

Karena ada potensi yang ada pada manusia sebagai bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa disiplin itu sendiri adalah salah satu dari beberapa faktor yang memngaruhi kinerja karyawan, karena dengan tidak adanya kedisiplinan kerja, maka semua kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. (Sunaryo, H dkk, 2018:49) menjelaskan perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan meningkatkan efisien,efektifitas, dan produktifitas.

Selain jaminan sosial, disiplin kerja dan motivasi kerja juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang yang melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil kerja terbaik. Menurut (Priyono, A, A. Dkk, 2018:49) motivasi kerja dibentuk oleh kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri yang ditunjukkan dan di refleksikan gaji yang di terima telah mencangkupi kebutuhan ekonomi keluarga.

Sebagai salah satu institusi yang menyelenggaraan perencanaan dan pembangunan memiliki berbagai macam permasalahan, salah satunya adalah isu pemerintahan yang baik (*good govermence*). Oleh karena itu pemerintah daerah harus merespon dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan yang baik tersebut.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi diatas itulah alasan penulis mengangkat judul “ pengaruh Jaminan Sosial, Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tulungagung.

Rumusan Masalah

1. Untuk mengetahui deskripsi jaminan sosial, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel jaminan sosial, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel jaminan sosial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Kota Tulungagung

5. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi dari jaminan sosial, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variable jaminan sosial, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung
3. Untuk mengetahui pengaruh variable jaminan sosial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung
4. Untuk mengetahui pengaruh variable motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung
5. Untuk mengetahui pengaruh variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung

Manfaat penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran dan evaluasi bagi perusahaan dalam menyusun strategi dan kebijakan perusahaan kedepannya yang berkaitan dengan jaminan sosial, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja di institusi badan perencanaan pembangunan daerah.
2. Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur maupun penelitian selanjutnya di bidang manajemen umumnya dan sumberdaya manusia (*human resources*) pada fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang dan universitas lain pada umumnya.

Tinjauan Teori

Penelitian Terdahulu

Martcahyo, V. A. (2012) penelitian ini mengambil judul tentang Pengaruh pelatihan kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Terhadap Kinerja karyawan (studi empiris pada karyawan bagian produksi PT. Fumira Semarang). Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif, baik secara individu maupun bersama memiliki positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sunaryo, H. Dkk. (2018) yang mengambil judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai negeri sipil kecamatan lowokwaru. Temuan penelitian ini menunjukkan hasil (1) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (2) tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Mansur, M. (2018) penelitian ini dengan judul Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (studi empiris pada karyawan CV. Bangun Mitra Sarana). Hasil penelitian menunjukkan (1) ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan (2) ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (3) ada pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dapu, V, A, W. (2015) yang mengambil judul penelitian *The Influence Of Work Discipline, Leadership and Motivation On Employee Performance AT PT Trakindo* Utama Manado. Hasil penelitian menunjukkan secara bersama disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan

Muntaha (2017) yang mengambil judul penelitian Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan

Putri, V, D, K. (2016) yang mengambil judul Pengaruh disiplin kerja, jaminan sosial, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada PG Kebon Agung Malang) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, jaminan sosial dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Sari, S, W, A. (2016) yang mengambil judul penelitian Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada PT. Permodalan nasional madani persero kota kediri). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, jaminan sosial dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan, Z, H. (2018) Pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja padang lawas. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa tiga variable yaitu disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable dependen yaitu kinerja.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2009:67), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yang imbasnya, kinerja adalah bergantung pada hasil *out put* yang dihasilkan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Mahmudi, 2007), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental
2. Pendidikan
3. Ketrampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji kesehatan
7. Iklim kerja
8. Sarana dan prasarana
9. Teknologi
10. Kesempatan berprestasi

Jaminan Sosial

Menurut (ILO, 2008:7) Jaminan sosial merupakan hak asasi dan menjadi alat penting untuk membentuk kohesi sosial, sehingga mewujudkan perdamaian dan kesatuan

sosial. Jaminan sosial adalah hak karyawan untuk akses kepada pelayanan kesehatan dan pelayanan sosial yang mendasar.

Disiplin Kerja

Menurut (Veithzal Rivai Zainal & Sagala, J. E., 2009: 565), disiplin adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesetiaan seorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Hasibuan, 2018:11), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Kepemimpinan
3. Kompensasi
4. Sanksi hukum
5. Pengawasan

Motivasi Kerja

Menurut Manuallang, (2004:193) dalam bukunya *Manajemen Personalia* motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikendalikan. Motivasi adalah suatu dorongan untuk mencapai tujuan atau target yang diinginkan.

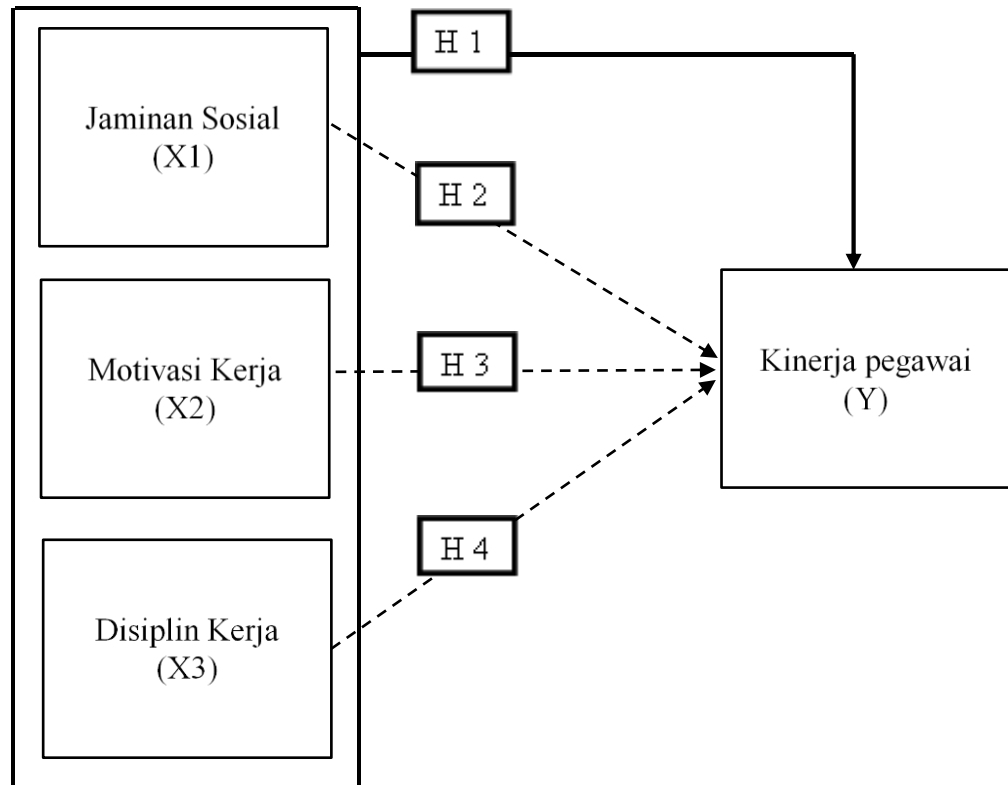
Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut (herzberg, 2017:177), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

1. Faktor pendukung
Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dalam diri seseorang.
2. Faktor penghambat
Faktor ini disebut dengan *disastifier* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini bisa disebut dengan *hygene* faktor yang merupakan bersifat ekstinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka di susun kerangka konseptual sebagai berikut :



Hipotesis Penelitian

- H1 : Jaminan sosial, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung
- H2 : Jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung
- H4 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah *Explanatory Research* (penelitian penjelasan). *Explanatory Research* yaitu penelitian yang mempengaruhi antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya Sugiyono (2013:06)

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung. Dengan jumlah 78 orang pegawai, yang terdiri dari 32 pria dan 46 wanita. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel total atau *sampling jenuh* seperti

yang diungkapkan oleh Supriyanto & Maharani, (2013) teknik sampling jenuh artinya teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sample.

Definisi Konsep Dan Operasional Variabel

1. Kinerja

kinerja (prestasi kerja), adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Hasibuan, (2010:94)

2. Jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan hak asasi dan menjadi alat penting untuk membentuk kohesi sosial, sehingga mewujudkan perdamaian dan kesatuan sosial (ILO, 2008:7)

3. Disiplin kerja

disiplin adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesetiaan seorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai Zainal & Sagala, J. E, 2009: 565),

4. Motivasi kerja

Menurut (Sofyandi, 2007:99) Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Operasional Variabel

1. Kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, sikap karyawan
2. Jaminan sosial meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, rasa aman dan nyaman dalam bekerja
3. Disiplin kerja meliputi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada peraturan kerja
4. Motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi diri

Sumber Dan Metode Penelitian

Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi Sekaran (2011:242).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada Sekaran (2012:76).

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan satu set pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab.

2. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu Sugiyono (2013:240). dokumen bisa berbentuk tulisan,gambar,atau karya-karya monumental dari seseorang

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur valid tidaknya suatu sistem instrument dapat diketahui dengan membandingkan (*total correlation*) r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $\geq r$ tabel, maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan valid apabila r hitung $<$ dari t tabel maka item instrumen di anggap tidak valid.

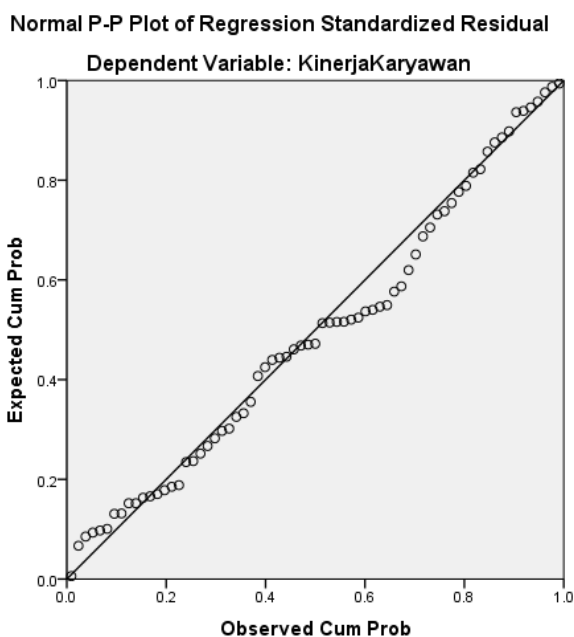
Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa instrumen variabel jaminan sosial, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung adalah valid, karena terbukti r hitung lebih besar dari pada r tabel pada tingkat signifikan 5%.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten Ghozali (2013,47). Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali (2009:147).



Sumber : Data diolah 2020

Dari grafik diatas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan model regresi layak dipakai atau berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas *coefficients*

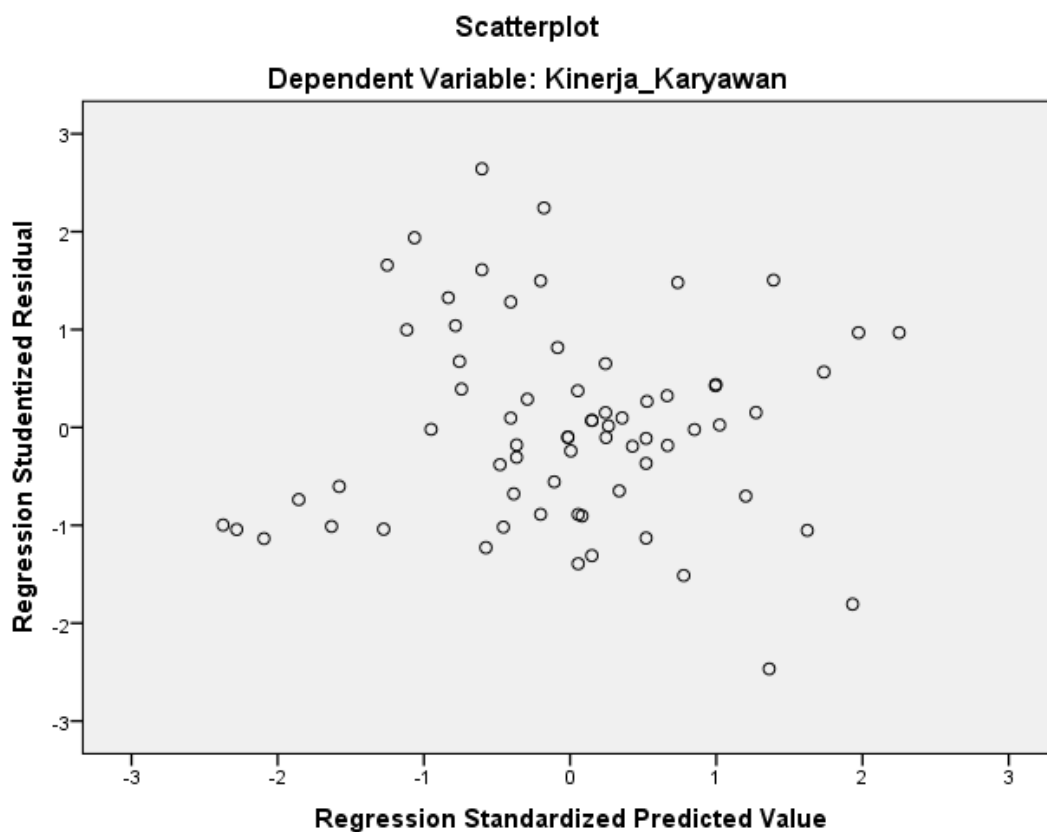
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	55.826	10.662		5.236	.000		
	Jaminan Sosial	-.428	.972	-.049	-.441	.661	.991	1.009
	Motivasi Kerja	.174	.174	.118	1.001	.320	.902	1.108
	Disiplin Kerja	1.056	.325	.384	3.248	.002	.895	1.117

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance inflation factor* (VIP) variabel X1 (Jaminan Sosial) adalah sebesar 1,009 artinya lebih kecil dari 10 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,991 > 0,1, nilai VIF variabel X2 (Motivasi Kerja)

sebesar 1,108 dengan nilai tolerance 0,902, dan nilai VIF X3 (Disiplin Kerja) adalah sebesar 0,895 lebih kecil dari 10 dengan nilai tolerance sebesar 1,117 > 1 Kesimpulannya adalah model regresi pengaruh jaminan sosial, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas



Data : diolah 2020

Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006: 105). Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Analisis Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.553	4.377		6.980	.000
	Jaminan Sosial	.726	.061	.895	11.897	.000
	Motivasi Kerja	-.281	.158	-.323	-1.784	.079
	Disiplin Kerja	.302	.143	.347	2.108	.038

Sumber : Data diolah 2020

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a = Konstanta sebesar 30,553 artinya jika variabel jaminan sosial (X_1), Disiplin kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya 30,553
- b_1 =Nilai koefisien regresi sebesar 0,726 menunjukkan bahwa nilai variabel jaminan sosial (X_1) bernilai positif, artinya apabila jaminan sosial ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
- b_2 = Koefisien regresi sebesar -0,281 menunjukkan bahwa nilai variabel disiplin kerja bernilai negatif, Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai menurun.
- b_3 = Koefisien regresi sebesar 0,302 menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi kerja bernilai positif Artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat.

Uji Hipotesis

a. Uji Statistik F

Hasil Uji F

ANOVA (a)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2885.694	3	961.898	96.718	.000 ^b
	Residual	735.960	74	9.945		
	Total	3621.654	77			

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas nilai sig. Sebesar 0.00 yaitu lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan terdapat pengaruh antara jaminan sosial,disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung

b. Uji Statistik t

Hasil Uji t

Coefficients(b)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.089	2.092		-.042	.966
	JaminanSosial	.672	.114	.702	5.907	.000
	DisiplinKerja	.260	.116	.260	2.237	.028
	MotivasiKerja	.052	.020	.060	2.628	.010

Data diolah 2020

Dari tabel uji t disimpulkan bahwa :

1. Nilai signifikansi jaminan sosial terhadap kinerja pegawai $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai $0,028 > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
3. Nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai $0,010 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Implikasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti membahas tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu:

a. Jaminan sosial terhadap Kinerja pegawai

Dalam penelitian ini jaminan sosial memberikan dampak penting terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, S,W, A. (2016), Putri, V, D, K. (2016), Martcahyo, V, A. (2012).

Jaminan sosial merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah instansi pemerintah. Apabila kondisi kehidupan karyawan terpenuhi, maka karyawan mampu mengembangkan diri sendiri dan berpartisipasi dalam proses pembangunan pemerintah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai asumsi yang dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan. Jaminan sosial ini berfungsi sebagai pendorong usaha dalam pencapaian kinerja karyawan.

Adanya jaminan sosial yang baik dalam sebuah instansi akan menunjukkan hasil yang baik. Intensitas pemberian jaminan sosial seorang karyawan akan sangat menentukan tingkat pencapaian kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan yang diberikan akan tercapai dengan hasil yang baik.

b. Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini jaminan sosial memberikan dampak penting terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo, H. Dkk (2018), Dapu, V, A, W. (2015), Putri V, D, K. (2016), Hasibuan, Z, H. (2018).

Hasil analisis di atas dapat dikorelasikan dengan teori disiplin kerja karyawan. Kegiatan disiplin kerja merupakan usaha instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang optimal dapat dicapai jika instansi mampu mengatur karyawan dan secara nyata menerapkan perangkat peraturan yang terdapat pada instansi secara adil dan ketaatan peraturan. Dalam bekerja disiplin kerja sangat diperlukan karena setiap karyawan harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja, sikap disiplin inilah yang akan meningkatkan sebuah kinerja karyawan di instansinya.

c. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini motivasi kerja tidak dapat memberikan dampak penting terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ircham, A, A & Mansur, M. (2018), Dapu, V, A, W. (2015), Muntaha. (2017), Sari, S, W, A. (2016), Hasibuan, Z, H. (2018).

pada penelitian ini peneliti dalam mengukur variabel motivasi kerja menggunakan indikator “kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi diri”. Dalam mengukur variabel motivasi kerja yang berbeda maka tidak menutup kemungkinan menemukan hasil yang berbeda.

Berdasarkan temuan di lapangan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan gaji merupakan kebutuhan yang paling dibutuhkan oleh pegawai badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung. Sementara yang dilihat mereka lebih memandang atau mementingkan kebutuhan fisiologis saja. Jika kebutuhan finansial mereka belum terpuaskan maka secara tidak langsung kebutuhan lainnya juga sulit untuk terpuaskan.

Simpulan

1. Variabel Kinerja pegawai dengan diukur dengan “kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap karyawan”.
Variabel Jaminan sosial diukur dengan “tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, rasa aman dan nyaman dalam bekerja”.
Variabel Motivasi kerja diukur dengan “kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi diri”.
Variabel Disiplin kerja diukur dengan “kehadiran, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada peraturan kerja”.
2. Jaminan sosial, disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki dampak penting terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung.
3. Jaminan sosial diukur dengan indikator “tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, rasa aman dan nyaman dalam bekerja” terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan indikator “kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap karyawan”.
4. Disiplin kerja diukur dengan indikator “kehadiran, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada peraturan kerja” tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan indikator “kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap karyawan”.
5. Motivasi kerja diukur dengan indikator “kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi diri” terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan indikator “kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap karyawan”.

Saran

Berdasarkan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, peneliti memberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka pembinaan dan peningkatan mutu karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pegawai, khususnya di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijaksanaan agar selalu meningkatkan jaminan sosial, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam proses kegiatan dikantor maupun diluar kantor dengan baik dan benar, agar tercipta suasana yang kondusif sehingga pada akhirnya karyawan memperoleh kinerja pegawai yang tinggi
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan dengan menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karena penelitian ini hanya mempengaruhi variabel jaminan sosial, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Achmad Alwi Ircham, M. M. 2018. "*Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bangun Mitra Sarana*". E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, 12-23.
- Alwi, hasan dkk. 2010. "*Tata bahasa baku bahasa indonesia*". Jakarta: pusat bahasa dan bali pustak.
- Arikunto, S. 2002. "*Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*". Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Dapu, V. A. 2015. "*The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado*". Jurnal Emba Vol. 3 No. 3 Sept 2015, 351-361.
- Eko Prastyo, L. B. 2016. "*Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara*". Journal Of Management Vol.02 No.02 , Maret 2016, 1-11.
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*" Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gita Lestari, H. S. 2018. "*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru*". E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, 39-51.
- H. Zaeni Asyhadie, S. M. 2008. "*Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga*" Kerja Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hariandja,2002. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan Kedua, Grasindo, Jakarta.
- Hariandja,2002,"*Manajemen Sumber Daya Manusia*". CetakanKedua, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, D. S. 2014. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Internasional, O. P. 2008. "*Jaminan Sosial Konsensus Baru*". Jakarta: International Labour Office.
- Mangkunegara, A. A. 2007. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.



- Mangkunegara, A. A. 2014. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2001. "*Manajemen Personalia*". Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Medi Prakoso, S. I. 2016. "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*". 367-387.
- Muntaha, M. M. 2017. "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Dokter Soedarso Pontianak*". Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Vol.8, No.1 Januari 2017, 602-610.
- Putri, V. D. 2016. "*Pengaruh Disiplin Kerja, Jaminan Sosial, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg. Kebon Agung Malang*". 1-11.
- Sari, S. W. 2016. "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kota Kediri*". Septi Wahyu As | 12.1.02.02438, 1-16.
- Sarwoto, 2007. "*Dasar - Dasar Organisasi dan Manajemen*". Gunung Agung, Jakarta.
- Sunarto, 2007. "*Manajemen, Amus*". Yogyakarta
- Siagian, 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bumi Aksara, Jakarta.
- Susilo Supardo 2006. "*kepemimpinan : dasar- dasar pengembangannya*". Andi offset, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai Zainal & Sagala, J. E. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*". Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- Veithzal Rivai Zainal & Sagala, J. E. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*". Edisi Kedua Cetakan Kelima. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Vendy Aries Martcahyo, W. H. 2012. "*Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Kayawan*" Bagian Produksi Pt. Fumira Semarang". 1-16.
- Wibowo, 2011. "*Manajemen Kinerja*". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R. 2011. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*". Jakarta : Rajagrafindo Persada .

Sultan Muhammad Maftuh*) adalah alumni mahasiswa FEB unisma

Hadi Sunaryo) adalah dosen tetap FEB unisma**

M. Khoirul ABS*) adalah dosen tetap FEB unisma**