

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL DAN INSENTIF TERHADAP  
KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN  
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI  
DAERAH PROVSU**

**SKRIPSI**

Oleh :

**ALMAIDAH SARI  
14 832 0240**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL DAN INSENTIF TERHADAP  
KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN  
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI  
DAERAH PROVSU**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Medan Area**

Oleh :

**ALMAIDAH SARI  
14 832 0240**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja  
Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi  
Daerah Provsu  
Nama ALMAIDAH SARI  
NPM 14.832.0240  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing



Abdullah Lubis SE, M.Si  
Pembimbing I

Dra. Isnaniah LKS, MMA  
Pembimbing II

Fedy Pradya SE, MM  
Ket. Pradi

Medan Tahun Lulus: Januari 2019

### HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sembernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Januari 2019



Almaidah Sari  
148320240





HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : ALMAIDAH SARI

NPM : 14.832.0240

Program Studi : Manajemen

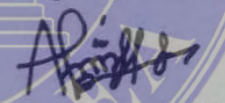
Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : Januari 2019  
Yang menyatakan

  
(ALMAIDAH SARI)

## ABSTRAK

---

---

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1. Apakah jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu 2. Apakah insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu 3. Apakah jaminan sosial dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor biro sumberdaya manusia poldasumatera utara sebanyak 50 orang pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling maka didapatkan sampel pegawai sebanyak 50 orang pegawai dengan  $\alpha$  atau alpha 0,05. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen : Studi dokumentasi dan wawancara (interview), dan angket (kuesioner). Dalam menganalisis data penulis menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana positif ditunjukkan dengan nilai 4,117 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ . Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 9,278 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan untuk hasil uji simultan (uji F) dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 46,136, signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci : Jaminan sosial, Insentif dan Kualitas kerja.**

## ABSTRACT

---

---

*The purpose of this study was to determine: 1. Whether social security has a significant positive effect on the quality of employment of employees in the Medan city revenue office 2. Is the incentive a significant positive effect on the quality of employment of employees in the Medan city revenue office Significantly positive for the quality of employee work at the Medan City Revenue Service Office.*

*The population in this study were employees at the North Sumatra Regional Police Human Resources Bureau as many as 50 employees. Sampling using total sampling technique then obtained samples of employees as many as 50 employees with  $\alpha$  or alpha 0.05. To obtain data in the preparation of this thesis, the author uses the instrument: documentation and interview studies, and questionnaires. In analyzing the data the writer uses classical assumption test and hypothesis test.*

*Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that social security has a significant positive effect on employee performance. Where positive is indicated by a value of 4.117 and is significantly indicated by  $0.000 < 0.05$ . Incentives have a significant positive effect on employee performance, where positive is indicated by a value of 9,278 and is significantly indicated by  $0,000 < 0,05$ . While for the results of simultaneous tests (F test) it can be concluded that social security and incentives have a positive and significant effect on employee performance, where positive is indicated by a value of 46.136, significantly indicated by  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: social security, incentives and work quality.**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberikan kelancaran serta kemudahan. Shalawat beriring salam semoga senantiasa terlimpah dan tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga beserta para sahabatnya yang telah mndahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya.

Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu”**. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Medan Area. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak akan lepas dari kekurangan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian ini. Semua ini masih jauh dari kata sempurna bagi penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya, yakni Ayahanda Legimun dan Ibunda Tercinta Nurlela Saragih atas jerih payah dan do'a nya selama ini kepada penulis yang terus menjadi motivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini. Selanjutnya atas dorongan dan batuan dari berbagai pihak secara moril dan meteril dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :



1. Bapak Dr. Dadan Ramdan M.Eng.,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.Ihsan Effendi SE.,M.Si Selaku Dekan Fakultas EkonomidanBisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial S.E.,M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas EkonomidanBisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Ptibadi SE, MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Adelina Lubis S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, M.MA selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Eka Tarigan S.E.,M.Si selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal dan Seminar Hasil.
8. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Pimpinandan Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.

10. Sahabat dan Teman-Teman seperjuangan manajemen 2014, terimakasih atas kesetiaan dan bantuannya kepada penulis selama dalam masa studi strata I.

11. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis pun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis pun bersedia dalam menerima segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian yang selanjutnya.

Akhir kata, penulis harapan segala bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat dan berguna bagi nusa, bangsa, dan agama. Amin ya rabbal 'alamin.

Wassalam,

Medan, Januari 2020

Almaidah Sari

148320240

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Jaminan sosial .....	5
2.1.1 Pengertian jaminan sosial .....	3
2.1.2 Dasar hukum jaminan sosial .....	3
2.1.3 Indikator jaminan sosial .....	4
2.2 Insentif .....	5
2.2.1 Pengertian insentif .....	5
2.2.2 Jenis & Tujuan Pemberian Insentif .....	8
2.2.3 Sistem pemberian insentif .....	10
2.2.4 Indikator insentif .....	17
2.3 Kualitas Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian Kualitas Kerja .....	18
2.3.2 Indikator Kualitas Kerja .....	21
2.4 Penelitian terdahulu .....	22
2.5 Kerangka konseptual .....	22
2.6 Hipotesis .....	24

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis, Lokasi Dan Waktu penelitian .....	25
3.2	Populasi dan sampel .....	26
3.3	Definisi operasional variabel .....	26
3.4	Jenis dan sumber data.....	27
3.5	Teknik pengumpulan data .....	28
3.6	Teknik analisis data .....	30

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil penelitian .....	34
4.1.1	Sejarah Singkat perusahaan .....	34
4.1.2	Visi dan misi .....	36
4.1.3	Struktur organisasi .....	38
4.1.4	Deskripsi pekerjaan.....	39
4.1.5	Penyajian data responden.....	47
4.2	Hasil dan analisis data .....	49
4.2.1	Uji instrumen .....	49
4.2.2	Uji asumsi klasik .....	55
4.2.3	Uji hipotesis .....	59

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	63
5.2	Saran .....	64

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	65
-----------------------------	----

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 2.1 Peneliti terdahulu .....	22
Tabel 3.1 Waktu penelitian .....	25
Tabel 3.2 Definisi operasional variabel .....	27
Tabel 4.1 Komposisi responden menurut usia .....	48
Tabel 4.2 Komposisi responden menurut pendidikan .....	48
Tabel 4.3 Komposisi responden menurut jenis kelamin .....	49
Tabel 4.4 Uji validitas variabel jaminan sosial .....	51
Tabel 4.5 Uji reliabilitas variabel jaminan sosial .....	51
Tabel 4.6 Uji validitas variabel insentif .....	52
Tabel 4.7 Uji reliabilitas variabel insentif .....	52
Tabel 4.8 Uji validitas variabel kinerja .....	53
Tabel 4.9 Uji reliabilitas variabel kinerja .....	53
Tabel 4.10 Uji normalitas smirnov test.....	56
Tabel 4.11 Uji multikolonieritas .....	59
Tabel 4.12 Uji simultan (Uji F) .....	60
Tabel 4.13 Uji parsial (Uji t).....	61
Tabel 4.14 Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	62

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka konseptual .....	24
Gambar 4.1 Struktur organisasi .....	38
Gambar 4.2 Uji normalitas histogram .....	56
Gambar 4.3 Uji normalitas probabilitay plot .....	57
Gambar 4.4 Uji heteroskedasitas scatterplot.....	58



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, jaminan sosial tenaga kerja 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 tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua, dan meninggal dunia. Cara selanjutnya adalah pemberian insentif bagi karyawan. Upah insentif sebenarnya merupakan salah satu bentuk kualitas kerja yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Berdasarkan survey yang dilakukan terdahulu terhadap perusahaan tentang jaminan sosial adalah tidak semua karyawan mendapat jaminan sosial secara langsung misalnya karyawan yang baru bahkan yang sudah bekerja hampir setahun mereka tidak mendapatkan jaminan sosial kesehatan. Hal ini akan sangat

mempengaruhi karyawan mereka menjadi tidak adanya jaminan mereka dalam bekerja yang akan mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun.

Menurut Handoko (2010:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah : “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya.

Adapun masalah pemberian insentif dalam penelitian ini masih belum meningkatkan kualitas kerja karyawan secara optimal, berdasarkan keterangan salah satu karyawan menyebutkan bahwa besaran insentif yang diterima tiap karyawan berbeda-beda tergantung dari prestasi dan hasil kerja yang mereka capai. Hal ini menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Rendahnya insentif dan besaran yang berbeda-beda dapat menimbulkan menurunnya tingkat prestasi kerja kedepannya karena merasa kurang termotivasi untuk bekerja lebih giat melalui adanya pemberian insentif tersebut.

Setelah peneliti melaku Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu kan survey dan wawancara pada pegawai kantor Dinas Pendapatan Kota Medan kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang berkaitan erat dengan kualitas karyawan yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari kualitas kerja yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika



ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalasan-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu”**

### **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dan penelitian terdahulu, ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu?
2. Apakah insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu?
3. Apakah jaminan sosial dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu.
2. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu.
3. Untuk mengetahui apakah jaminan sosial dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis untuk menambah wawasan dan khususnya mengenai pengaruh jaminan sosial dan insentif terhadap kualitas kerja pegawai
2. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan pengaruh pengaruh jaminan sosial dan insentif terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu.
3. Bagi institusi sebagai bahan referensi tambahan bagi yang tertarik di bidang manajemen dan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi peneliti lain penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai referensi mengenai pengaruh jaminan sosial dan insentif terhadap kualitas kerja

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Jaminan Sosial**

##### **2.1.1. Pengertian Jaminan Sosial**

Jaminan Sosial merupakan upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha).

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warganegaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, jaminan sosial tenaga kerja 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 tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua, dan meninggal dunia.

Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ayat 1 menyatakan Jaminan Sosial adalah satu bentuk perlindungan social untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Kemudian menurut Satrawidjaja (2012) jaminan sosial dapat meliputi berbagai jenis pelayanan, sarana dan kemanfaatan yang diberikan Pemerintah

kepada masyarakat seperti pendidikan dasar, kesehatan masyarakat, perumahan rakyat, air bersih, dan lingkungan hidup, lanjut usia dan lain sebagainya. Perlu diperhatikan pula seperti ditegaskan segala bentuk pemanfaatan yang diberikan melalui program jaminan sosial tersebut hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat dasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabat manusia. Sehubungan dengan sifat demikian, dapat difahami apabila usaha-usaha dibidang jaminan sosial selalu menjadi tanggung jawab Pemerintah, supaya kemanfaatan yang cukup vital terjamin realisasinya. Bagi mereka yang mampu memenuhi kebutuhan diatas tingkat jaminan sosial tersebut pemenuhannya ditanggung sendiri oleh yang bersangkutan.

Oleh karena itu, segala upaya dan usaha yang berkaitan dengan program jaminan sosial bukan merupakan tanggung jawab Pemerintah semata, akan tetapi tanggung jawab masyarakat luas. Oleh sebab itu, dapat dikatakan semua negara termasuk Indonesia mempunyai Program Jaminan sosial yang dituangkan dalam berbagai macam peraturan perundang-undangan

Sebagaimana dalam pasal 6 Undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ruang lingkup jamsostek meliputi empat program, yaitu

### 1.2. Program Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Dalam pasal 1huruf 6 Undang-undang nomor 3 tahun 1992 definisi kecelakaan kerja adalah kecelakaan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang ditimbulkan karena hubungan kerja, demikian pula



kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Karena pada umumnya kecelakaan kerja akan mengakibatkan dua hal, yaitu kematian dan cacat. Kematian adalah kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia. Sedangkan cacat adalah tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Cacat terbagi menjadi cacat tetap dan cacat sementara. Cacat tetap adalah kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan, gangguan fisik, atau gangguan mental yang bersifat tetap. Cacat sementara adalah kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu. Dalam menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang berupa kematian atau cacat tetap atau sementara, baik fisik maupun mental perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

### 1.3. Program Jaminan Kematian

Kematian muda atau kematian dini/prematur pada umumnya meninggalkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan. Kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yang meninggal, dan kerugian yang diakibatkan oleh biaya perawatan selama yang bersangkutan sakit serta biaya pemakaman. Oleh karena itu, dalam program jaminan sosial tenaga kerja Pemerintah mengadakan program jaminan kematian.

#### 1.4. Program Jaminan Hari Tua

Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua.

#### 1.5. Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar pekerja/pengusaha memperoleh kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, maupun sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerjasama secara optimal. Oleh karena itu, program jaminan sosial tenaga kerja juga memprogramkan jaminan pemeliharaan kesehatan.

#### 2.1.2. Dasar Hukum Jaminan Sosial

Jaminan sosial tenaga kerja termasuk hukum asuransi. Jaminan sosial tenaga kerja diatur secara umum dalam Buku I Bab 9 pasal 246-286 KUHD yang mengatur segala jenis asuransi secara umum. Adapun beberapa peraturan perundangan yang lebih spesifik jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1992 Tentang Usaha Perasuransian.
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
5. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 Tentang Penetapan dan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedelapan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
7. Peraturan Menteri Nomor PER-12/MEN/VI/2007 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
8. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
9. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-169/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
10. Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor B.337/DJPPK/IX/05
11. Surat Keputusanna Direksi PT JAMSOSTEK (Persero) Nomor KEP/330/122010 Tentang Penetapan Pemberian Hasil Pembangunan Dana Untuk Saldo Jamina Hari Tua (JHT) Tahun 2010 dan Penetapan Pembayaran Saldo Jaminan Hari Tua (JHT) Tahun 2011
12. Keputusan Direksi PT JAMSOSTEK (Persero) Nomor KEP/310/102011 Tentang Pemberian Manfaat Tambahan Bagi Peserta Program JAMSOSTEK

### 2.1.3. Indikator Jaminan Sosial

Kansil (2007: 127) Salah satu upaya pemberian perlindungan tenaga kerja adalah jaminan sosial tenaga kerja seperti yang terdapat dalam Garis-garis Besar Haluan Negara yang berbunyi sebagai berikut: Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja. jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan, jaminan pensiun, dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lainnya perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomis dan moneter, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberian kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja. Dari pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator-indikator jaminan sosial.

Indikator pengukuran jaminan sosial menurut Soepomo (2008:83) dapat diketahui dari :

#### 1. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat 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 cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.



## 2. 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 jaminan sosial tenaga kerja. Disamping 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.

## 3. Jaminan Hamil Bersalin

Dalam hal ini, jaminan bagi pemeriksaan kelamin 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,.

## 4. Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya penghasilan tetap karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya penghasilan tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 58 (Lima puluh delapan) memenuhi persyaratan tertentu.

## 5. Jaminan Pensiunan

Jaminan pensiunan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Jaminan pensiun diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti. Dan usia pensiun ditetapkan menurut ketentuan peraturan perundang-undang. Peserta jaminan pensiunan adalah pekerja yang telah membayar iuran.

### 2.2. Insentif

#### 2.2.1. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana kualitas kerja yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2012 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Sedangkan menurut Sarwoto (2010:144), insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi".

Menurut Mangkunegara ( 2010 : 89 ) mengemukakan bahwa " Insentif adalah suatu bentuk kualitas kerjayang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi ( perusahaan )." Begitu pula menurut Handoko ( 2010 : 176 ) mengemukakan bahwa" Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan".

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan kualitas kerja seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

### **2.2.2. Jenis & Tujuan Pemberian Insentif**

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian ( 2009 : 268 ), jenis - jenis insentif tersebut adalah :

a. *Piece work*

*Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

b. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

c. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga - tenaga penjualan.

d. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

e. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.



### **Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

#### 1. Bagi perusahaan :

- a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
- c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

#### 2. Bagi pegawai :

- a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
- b. Meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

#### **2.2.3. Sistem Pemberian Insentif**

Menurut Rivai (2009:387) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai

inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

- a. Bonus Tahunan banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.
- b. Insentif Langsung tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.
- c. Insentif Individu insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.
- d. Insentif Tim insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.
- e. Pembagian Keuntungan program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun,

pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

- f. Bagi Hasil program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

#### 2.2.4. Indikator Insentif

Indikator dalam penelitian ini merupakan sesuatu yang dapat memberikan dan menjadi petunjuk atau keterangan dalam proses pemberian insentif. Indikator pemberian insentif menurut Jiwo Wungsu dan Hartono Broto Harjoso (2003:101) adalah:

##### 1. Bonus

Bonus itu merupakan program yang tetap yang sudah terencana di dalam perusahaan. Bonus itu diberikan jika seorang karyawan sudah mengerjakan tugasnya dapat melampaui target yang sudah ditentukan, hal ini terlaksana berulang kali dan itu merupakan suatu prestasi.

##### 2. Tunjangan

Tunjangan/ insentif yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kerja lembur besarnya upah lembur merupakan salah satu pendorong bagi pekerja untuk giat bekerja, karena upah lembur yang tinggi akan meningkatkan

produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

### 3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana bekerja.

### 4. Evaluasi kerja

Evaluasi kerja adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam menentukan insentif.

### 5. Pemberian Hak Menggunakan Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memudahkan dan mendukung kinerja dalam bentuk fasilitas kerja. seperti fasilitas kesehatan, sarana olahraga, sarana transportasi dan sarana perumahan.

## 2.3. Kualitas Kerja

### 2.3.1. Pengertian Kualitas Kerja

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu



benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya.

Hasibuan (2012:87) menyatakan : "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya." Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya

Menurut Flippo (2005:28) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.

- c. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab

### 2.3.2. Indikator Kualitas Kerja

Menurut Hasibuan (2012: 126), Indikator dari kualitas kerja pegawai yaitu :

#### 1. Potensi Diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

#### 2. Hasil Kerja Optimal

Hasil kerja optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerja yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi. Produktivitas organisasi adalah sebagai suatu ukuran penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang diberikan.

#### 3. Proses Kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan. Kinerja yang baik dan berkualitas dapat terlihat dari bagaimana seorang pegawai dapat melakukan sebuah pekerjaan mulai dari

proses perencanaan sampai dengan perbaikan. Pegawai yang memiliki perencanaan yang matang, kreativitas yang tinggi mampu mengevaluasi tindakan, serta dapat memperbaiki tindakannya tanpa menunggu perintah dari atasan merupakan seorang pegawai yang memiliki pemikiran rasional dan memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaan itu.

#### 4. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya. Hal ini biasanya dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja. Pegawai yang memiliki antusiasme akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya.

#### 5. Tanggung jawab

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

## 2.4. Peneliti Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Vendy Ariès Martcahyo, (2011)	“Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Terhadap kualitas kerja Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variable independen yang diuji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan
2.	Koko sujatmoko (2012)	Pengaruh insentif terhadap kualitas kerja karyawan pada Departemen Pemasaran Dunkin Donut Cabang Jakarta	Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kualitas kerja karyawan departemen pemasaran dunkin donut cabang jakarta
3	Meksander Situmorang (2016)	Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variable Jaminan Sosial Dan Insentif independen yang diuji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima Tbk. Medan

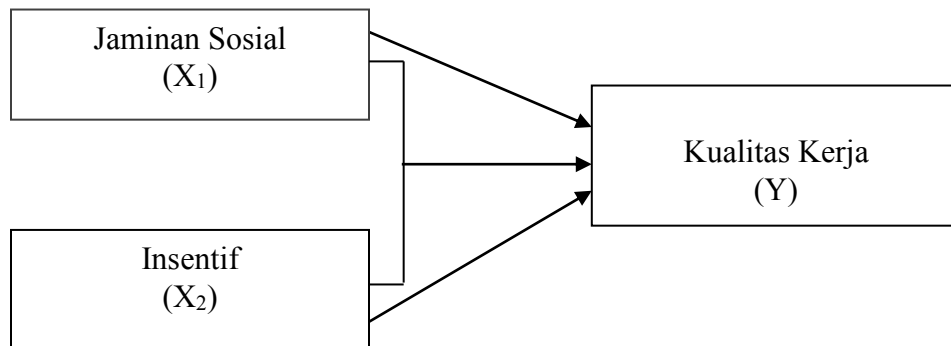
## 2.5. Kerangka Konseptual

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Karna meningkatkan kualitas kerja berdasarkan program kerja yang ada maka tujuan perusahaan yang telah di tetapkan akan lebih cepat tercapai, Flippo (2005:28) tersebut



maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Agar kualitas kerja dapat di tingkatkan maka perusahaan hendaklah meningkatkan faktor penting yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan seperti jaminan sosial dan pemberian insentif. Jaminan sosial adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat berkurangnya penghasilan apabila jaminan sosial yang diberikan perusahaan sesuai dengan keinginan karyawan maka akan dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan (Husni, 2003: 53). Kemudian insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai dan meningkatkan kualitas kerja karyawan lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan T. Hani Handoko (2010: 176),

Oleh karena itu variabel yang penting haruslah didefinisikan secara operasional diuji. Dari pengertian diatas maka kerangka konseptual di dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

## 2.6. Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis penelitian :

1. Jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu.
2. Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu.
3. Jaminan sosial dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian asosiatif, dimana penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara duavariabel atau lebih.(Sugiyono: 2010). Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian *asosiatif* yang bermaksud untuk memberikan penjelasan hubungan jaminan sosial dan insentif terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu.

#### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu.yang beralamat di Jalan Serbaguna NO.10 Helvetia Medan.

#### 3. Waktu Penelitian

Penelitian di rencanakan mulai bulan Juli 2018 sampai dengan Januari 2019. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2018 – 2019						
		Jul	Agt	Spt	Okt	Nov	Des	Jan
1.	Pembuatan Dan Seminar Proposal							
2.	Pengumpulan Data							
3.	Analisa Data							
4.	Penyusunan Skripsi							
5.	Seminar Hasil							
6.	Pengajuan Sidang Meja Hijau							

### 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Menurut Sugyono (2010:115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan definisi di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu yang berjumlah 60 Orang Pegawai.

#### 2. Sampel

Penelitian Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan total sampling yang diambil dari populasi itu (Sugiono 2010). Dari jumlah populasi 60 orang pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu pegawai sebanyak maka jumlah sampel itu sebanyak 60 orang pegawai.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:



**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Jaminan Sosial (X1)	satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jaminan kecelakaan</li> <li>2. Jaminan kesehatan</li> <li>3. Jaminan hamil bersalin</li> <li>4. Jaminan hari tua</li> <li>5. Jaminan pensiun</li> </ol>	Likert
Insentif (X2)	tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bonus</li> <li>2. Tunjangan</li> <li>3. Senioritas</li> <li>4. Evaluasi kerja</li> <li>5. Fasilitas</li> </ol>	Likert
Kualitas Kerja Pegawai (Y)	suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Potensi Diri</li> <li>2. Hasil Kerja Optimal</li> <li>3. Proses Kerja</li> <li>4. Antusias</li> <li>5. Tanggung Jawab</li> </ol>	Likert

Sumber :Hao (2013),Hasibuan (2012), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 (2004 )

### 3.4.Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan / skoring Sugiyono,( 2011). Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitin ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar Sugiono,( 2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang di berikan kepada responden yaitu pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu.

## 2. Sumber Data

- a. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu .
- b. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang di ambil langsung dari laporan hasil kerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu.

### 3.5.Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

#### 1. Penelitian Kepustakaan(*Library Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

## 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

### a. Pengamatan (Observasi)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung

### b. Wawancara (Interview)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

### c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5

b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4

- c. Jawaban “Netral”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert.

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok



kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kualitas kerja pegawai

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$ : Koefisien regresi masing-masing variabel

$X_1$ : Jaminan Sosial

$X_2$ : Insentif

### 3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

#### c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

$VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinearitas

$Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinieritas

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima

##### b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Dimana :  $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

##### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Flippo, Edwin B. 2005, *Manajemen Personalia Edisi Keenam*, Jakarta, Raja Grafindo
- Ginting, Paham & Syafrizal Helmi Situmorang. 2010. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. Medan: USU Press.
- Handoko,T.Hani. 2012.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hao, Laoshi, 2013, *Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kota Banjar*. Jurnal Ekonomi
- Hasibuan, Malayu SP. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Indonesia. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Jiwo Wungsu & Broto Harjoso. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan MeritSistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Kansil, C.S.T. 2007.*Pokok-pokok Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja* Jakarta: Pustaka sinar Harapan.
- Koko sujatmoko. 2012.*Pengaruh intensif terhadap kualitas kerja karyawan pada Departemen Pemasaran Dunkin Donut Cabang Jakarta*. UPNVeteran Jawa Timur. Jurnal Ekonomi
- Mudrajad Kuncoro. 2011. *Statistika Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suhandang, Kusnadi. 2010.*Periklanan Manajemen, kiat dan strategi*. Jakarta: Nuansa.



Suparman Sastrawidjaja. 2012. *Aspek-Aspek Hukum Asuransi dan Surat berharga*. Bandung: Alumni.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial

Vendy Aries.2011. *Martcahyo Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Terhadap kualitas kerja Bagian Produksi PT. FUMIRA* Semarang Universitas semarang. Jurnal Eknomi



## LAMPIRAN 1

Kepada Yth :  
Bapak/Ibu Karyawan  
BPRD Provsu  
Di-  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Medan Area, maka saya melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provsu” Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/ Ibu dan Saudara/I sekalian untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan di pergunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Almaidah Sari  
14 832 0240

## I. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda menjawab..
2. Pilihlah salah satu jawaban anda serta diberi tanda Check List (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda
3. Angket ini bertujuan hanya untuk mendapatkan /mengumpulkan data bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
4. Terima kasih sebelumnya atas bantuan Bapak /Ibu /Saudara, yang telah bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
5. Ada alternatif jawaban, yaitu :
  - 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

## II. Karakteristik Responden

- Umur : .....
- Jenis Kelamin : 1. Laki – laki  
2. Perempuan
- Tingkat Pendidikan : 1. Sekolah Menengah Atas (SMA)  
2. Akademik /Diploma (D3)  
3. Strata-1 (S1)

## DAFTAR PERNYATAAN

### 1. Pernyataan Variabel Bebas Jaminan Sosial (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Menerima bantuan kecelakaan kerja sesuai dengan musibah yang terjadi					
2	Memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga					
3	Menerima izin hamil bersalin sesuai jangka waktu yang ditentukan					
4	Menerima jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin kehidupan pada saat pensiun					
5	Menerima jaminan pensiun sesuai tabungan atau iuran yang diberikan					

### 2. Pernyataan Variabel Bebas Insentif(X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Insentif yang diterima sudah layak dan adil sesuai hasil kerja yang dilakukan					
2	Pemberian tunjangan yang diberikan sesuai tanggung jawab yang diemban					
3	Pemberian bonus membuat pegawai termotivasi bekerja					
4	Besarnya jumlah insentif berdasarkan senioritas pegawai					
5	Evaluasi kerja sebagai salah satu dasar pemberian insentif membuat termotivasi meningkatkan prestasi kerja					



Pernyataan Variabel Terikat Variabel Bebas Kualitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Memberikan potensi dirisepenuhnya dikembangkan secara maksimal.					
2	Memberikan kerja yang optimal serta menunjukkan perkembangan yang lebih baik dibandingkan dengan waktu sebelumnya.					
3	Memahami setiap proses kerja yang diberikan kepada saya sehingga tidak perlu lagi mendapatkan pengawasan yang lebih ketat.					
4	Memiliki antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.					
5	Selalu bertanggung jawab atas hasil yang dicapai					

TERIMA KASIH

ATAS PARTISIPASI ANDA UNTUK KEBERHASILAN PENELITIAN INI

## LAMPIRAN 2

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS JAMINAN SOSIAL (X<sub>1</sub>)

No. Res	Jawaban Responden Variabel X <sub>1</sub>					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	5	21
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	4	22
5	4	5	4	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	4	5	4	5	5	23
8	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	5	4	21
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	4	4	4	21

## LAMPIRAN 3

### VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL JAMINAN SOSIAL (X<sub>1</sub>)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	5

**Correlations**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
P1 Pearson Correlation	1	,354	,784**	,707**	,167	,583*	,762**
P1 Sig. (2-tailed)		,196	,001	,003	,553	,022	,001
P1 N	15	15	15	15	15	15	15
P2 Pearson Correlation	,354	1	,555*	,400	,354	,707**	,735**
P2 Sig. (2-tailed)	,196		,032	,140	,196	,003	,002
P2 N	15	15	15	15	15	15	15
P3 Pearson Correlation	,784**	,555*	1	,555*	,294	,784**	,835**
P3 Sig. (2-tailed)	,001	,032		,032	,287	,001	,000
P3 N	15	15	15	15	15	15	15
P4 Pearson Correlation	,707**	,400	,555*	1	,354	,707**	,808**
P4 Sig. (2-tailed)	,003	,140	,032		,196	,003	,000
P4 N	15	15	15	15	15	15	15
P5 Pearson Correlation	,167	,354	,294	,354	1	,583*	,589*
P5 Sig. (2-tailed)	,553	,196	,287	,196		,022	,021
P5 N	15	15	15	15	15	15	15
P6 Pearson Correlation	,583*	,707**	,784**	,707**	,583*	1	,935**
P6 Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,000	,021	,000	
P6 N	15	15	15	15	15	15	15

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

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

#### LAMPIRAN 4

#### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS INSENTIF (X<sub>2</sub>)

No.Res	Total Skor					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	5	5	5	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	4	22
5	4	4	4	5	4	21
6	4	4	4	5	4	21
7	4	5	4	5	5	23
8	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	5	5	4	23
11	4	4	4	4	5	21
12	4	4	5	4	4	21
13	4	4	4	5	5	22
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20

#### LAMPIRAN 5

#### UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL INSENTIF (X<sub>2</sub>)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,734	5

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,354	,354	,408	,000	,604*
	Sig. (2-tailed)		,196	,196	,131	1,000	,017
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,354	1	,400	,577*	,100	,725**
	Sig. (2-tailed)	,196		,140	,024	,723	,002
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,354	,400	1	,289	,100	,570*
	Sig. (2-tailed)	,196	,140		,297	,723	,027
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,408	,577*	,289	1	,289	,732**
	Sig. (2-tailed)	,131	,024	,297		,297	,002
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,000	,100	,100	,289	1	,570*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,723	,723	,297		,027
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,604*	,725**	,570*	,732**	,570*	1
	Sig. (2-tailed)	,017	,002	,027	,002	,027	
	N	15	15	15	15	15	15

## LAMPIRAN 6

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KUALITAS KERJA PEGAWAI (Y)

No. Res	Jawaban Responden Variabel Y					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	3	5	3	3	19
2	4	5	4	4	4	21
3	3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	4	22
6	4	3	3	3	4	17
7	3	5	4	4	5	21
8	4	4	4	4	4	20
9	3	4	3	4	3	17
10	5	4	3	2	5	19
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	3	19
13	4	3	3	4	4	18
14	4	5	4	5	5	23
15	3	4	5	5	4	21

## LAMPIRAN 6

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KUALITAS KERJA PEGAWAI Y

#### Case Processing Summary

		N	%
Valid		15	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>		0	,0
Total		15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,686	5

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,431	,318	,431	,650**	,696**
	Sig. (2-tailed)		,109	,248	,109	,009	,004
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,431	1	,739**	,722**	,480	,793**
	Sig. (2-tailed)	,109		,002	,002	,070	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,318	,739**	1	,739**	,650**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,248	,002		,002	,009	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,431	,722**	,739**	1	,480	,868**
	Sig. (2-tailed)	,109	,002	,002		,070	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,650**	,480	,650**	,480	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	,009	,070	,009	,070		,001
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,696**	,793**	,862**	,868**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,001	
	N	15	15	15	15	15	15

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

## LAMPIRAN 8

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS $X_1$ (JAMINAN SOSIAL)

No.Res	Jaminan Sosial ( $X_1$ )					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	5	21
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	4	22
5	4	5	4	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	4	5	4	5	5	23
8	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	5	4	21
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	4	4	4	21
16	4	4	4	4	4	20
17	4	5	4	5	5	23
18	5	5	5	5	4	24
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	5	4	21
21	4	5	4	5	5	23
22	5	5	5	5	4	24
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	5	4	21
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	5	4	24
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	5	4	21



30	4	4	4	5	4	21
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	5	4	4	4	21
36	4	4	4	4	4	20
37	4	5	4	5	5	23
38	5	5	5	5	4	24
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	5	4	21
41	4	5	4	5	5	23
42	5	5	5	5	4	24
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	5	4	21
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	4	24
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	5	4	21
50	4	4	4	5	4	21

## LAMPIRAN 9

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X<sub>2</sub> (INSENTIF)

No.Res	Jaminan Sosial (X <sub>1</sub> )					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	5	4	21
3	4	5	4	5	5	23
4	5	5	5	5	4	24
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	5	4	21
7	4	4	4	4	4	20

<b>8</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>9</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>10</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>11</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>12</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>13</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>14</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>15</b>	4	5	4	4	4	<b>21</b>
<b>16</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>17</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>
<b>18</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>19</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>20</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>21</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>
<b>22</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>23</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>24</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>25</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>26</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>27</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>28</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>29</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>30</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>31</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>32</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>32</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>33</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>34</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>35</b>	4	5	4	4	4	<b>21</b>
<b>36</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>37</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>
<b>38</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>39</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>40</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>41</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>
<b>42</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>43</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>

<b>45</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>46</b>	4	5	4	4	4	<b>21</b>
<b>47</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>48</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>
<b>49</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>50</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>

## LAMPIRAN 10

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL TERIKAT (Y) (KUALITAS KERJA PEGAWAI)

No.Res	Jaminan Sosial (X <sub>1</sub> )					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
<b>1</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>2</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>3</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>4</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>
<b>5</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>6</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>7</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>8</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>9</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>10</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>11</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>12</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>13</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>14</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>15</b>	4	5	4	4	4	<b>21</b>
<b>16</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>17</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>
<b>18</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>19</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>20</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>21</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>
<b>22</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>23</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>24</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>25</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>

26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	5	4	24
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	5	4	21
30	4	4	4	5	4	21
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	5	4	4	4	21
36	4	4	4	4	4	20
37	4	5	4	5	5	23
38	5	5	5	5	4	24
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	5	4	21
41	4	5	4	5	5	23
42	5	5	5	5	4	24
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	5	4	4	4	21
47	4	4	4	4	4	20
48	4	5	4	5	5	23
49	5	5	5	5	4	24
50	4	4	4	4	4	20

**LAMPIRAN 11**  
**UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS VARIABEL JAMINAN SOSIAL DAN**  
**INSENTIF TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,682	3

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Jaminan Sosial	25,60	2,027	30
Insentif	25,60	1,905	30
Kualitas Kerja	21,20	1,690	30

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Jaminan Sosial	25,60	2,027	30
Insentif	25,60	1,905	30
Kualitas Kerja	21,20	1,690	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Jaminan Sosial	46,80	9,614	,453	,651
Insentif	46,80	9,545	,531	,540
Kualitas Kerja	51,20	10,855	,513	,574



LAMPIRAN 12

TABULASI JAWABAN RESPONDEN  
VARIABEL JAMINAN SOSIAL (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	56.7	56.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	46.7	46.7	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	56.7	56.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	60.0	60.0	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	50.0	50.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**TABULASI JAWABAN RESPONDEN  
VARIABEL INSENTIF (X2)**

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	3	10.0	10.0	13.3
	4	17	56.7	56.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	15	50.0	50.0	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	19	63.3	63.3	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	13	43.3	43.3	53.3
	5	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13.3	13.3	13.3
	4	17	56.7	56.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**TABULASI JAWABAN RESPONDEN  
VARIABEL KUALITAS KERJA (Y)**

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	26.7	26.7	26.7
	4	18	60.0	60.0	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	13	43.3	43.3	53.3
	5	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.7	6.7	6.7
4	15	50.0	50.0	56.7
5	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

P4

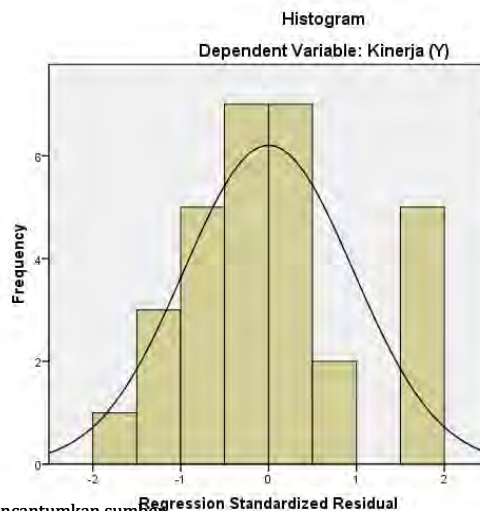
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	13.3	13.3	13.3
4	17	56.7	56.7	70.0
5	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

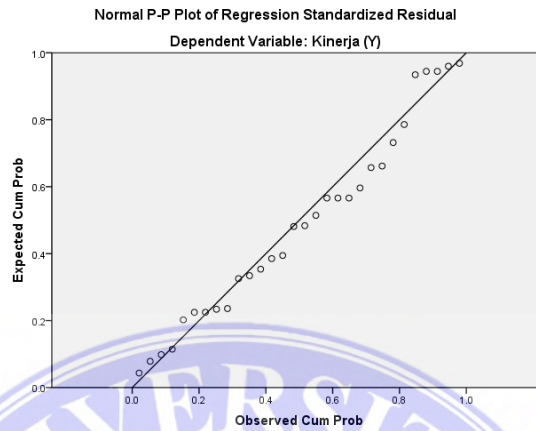
P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	15	50.0	50.0	50.0
5	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

LAMPIRAN 13

UJI NORMALITAS





### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,85370795
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,100
	Negative	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,591
Asymp. Sig. (2-tailed)		,876

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## LAMPIRAN 14

### UJI MULTIKOLINERITAS

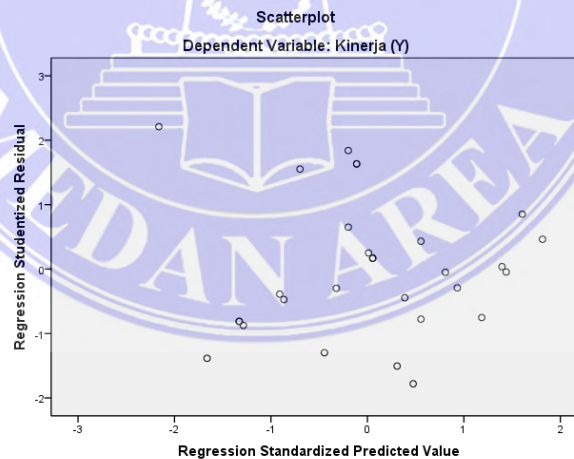
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,038	2,913		,700	,490		
Jaminan Sosial	,331	,081	,383	4,117	,000	,968	1,033
Insentif	,595	,064	,864	9,278	,000	,968	1,033

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

## LAMPIRAN 15

### UJI HETEROSKEDASITAS



## LAMPIRAN 16

### KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 <sup>a</sup>	,774	,757	,885

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Jaminan Sosial (X1)

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

## LAMPIRAN 17

### UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,231	2	36,115	46,136	,000 <sup>b</sup>
	Residual	21,136	27	,783		
	Total	93,367	29			

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Jaminan Sosial (X1)

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja (Y)

## LAMPIRAN 18

### UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,038	2,913		,700	,490
	Jaminan Sosial (X1)	,331	,081	,383	4,117	,000
	Insentif (X2)	,595	,064	,864	9,278	,000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja (Y)