**ANALISIS PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA**

**KANTOR BPJS KESEHATAN CABANG**

**PADANGSIDIMPUAN**

**Oleh :**

**Nggelem Ginting, Ade Maya Mei Shanty, Ramlan Harahap, Natalia Veronica**

*Fakultas Ekonomi UGN Padangsidimpuan*

***Abstrak***

***Hasil Perhitungan menunjukkan koefisien korelasi product moment pearson sebesar 1,59. Kemudian untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak kebenaranya maka dilakukan dengn membandingkan korelasi hasil perhitungan dengan korelasi dalam table korelasi. Dari hasil perhitungan diatas, maka diperoleh nilai korelasi sebesar r hitung 1,59 sedangkan nilai korelasi untuk n =40=taraf signifikan 5% diperoleh nilai sebesar r table 0.3578, berarti nilai r hitung yaitu 1,59 lebih besar dari r table 0.3578. Dengan demikian berarti hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenaranya sebab rhit> dari rtab atau 1,59 >0.3578.***

***Berdasarkan hasil perhitungan analisis data diatas, maka diperoleh nilai t hitung adalah 8,105 sedangkan nilai t tabel adalah 1.68385 dengan taraf signifikan o,o5 dan dk= n-2, 42-2=40. Jadi nilai thit lebih besar dari pada ttab atau 8,105 > 1.68385***

***Berdasarkan hipotesis yag telah dirumuskan sebelumnya yaitu ada pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan. Setelah dilakukan uji parsial ( uji t), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau pengaruh antara variable x dengan y atau variable determinan jaminan sosial terhadap produktifitas kerja pegawai, tetapi sangat rendah.***

***Berdasarkan perhitungan koefiesien determinasi diatas dapat disimpulkan bahwa Jamina Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan adalah 25,3 % dan sisa 74,7 % yang tidak diteliti oleh penulis.***

***Kata kunci : Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Produktivitias Kerja Pegawai***

**BAB I PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Peningkatan kesejahteraan hidup yang berimbang antara kebutuhan kebendaan dengan kerohanian menimbulkan berbagai tantangan dan kebutuhan hidup yang tidak terelakan. Dengan adanya kebutuan tersebut yang semakin meningkat maka kesejahteraan hidup orangtidak hanya dihadapkan pada kebutuhan kebendaan yang meningkat.

Kebutuhan adalah sesuatu yang harus dipenuhi oleh seseorang, seperti kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani. Dimana untuk memenuhi semua kebutuhannya itu seorang harus bekerja. Dengan demikian bekerja berkaitan dengan nilai-nilai sosial dan status seseorang di dalam masyarakat. Para pekerja di sektor industri maupun sektor lainnya, bekerja untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya yang selanjutnya akan mempengaruhi kesejahteraan para pekerja disektor industri maupun sektor lainnya. Pegawai membantu pihak perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa. Pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan pelayanan terhadap kebutuhan-kebutuhan pegawai atau pekerja yaitu untuk mendapatkan upah guna mencapai kesejahteraan dengan memenuhi berbagai kebutuhan pegawai tersebut akan menjamin kehidupan pekerja yang merupakan sebagian atau salah satu bentuk jaminan sosial.

Untuk memenuhi sebagian kebutuhan pegawai itu perlu adanya suatu program yang dirancang untuk membantu para pekerja di dalam perusahaan tersebut baik keluarga mereka ketika pendapatan mereka (kompensasi langsung) dihentikan. Serta untuk mengurangi dan mempermudah beban pengeluaran-pengeluaran perawatan kesehatan, kematian serta jaminan sosial lainnya.

Salah satu upaya untuk mewujudkan hal tersebut adalah pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang diterapkan melalui undang-undang No.40 tahun 2004 tentang SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) dan TAP MPR RI No X/MPR/2001 yang merupakan presiden RI untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial merupakan program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerja perusahaan tehadap perlindungan resiko hilangnya penghasilan dan biaya perawatan medis. Jaminan sosial dapat mengurangi ketidakpastian para pekerja dan keluarga sehingga menciptakan angkatan kerja yang stabil, sehat dan produktif.

Pemerintah menuangkan dalam Undang-Undang No. 40 tahun 2004 yang mengatur tentang Jaminan Sosial Nasional, pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut atau pensiun.

Berdasarkan uraian tersebut di atas tentang program jaminan sosial ketenagakerjaan yang ada dalam kantor BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan, diharapkan dapat meningkatkan produktifitas karyawan maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini “ **Analisis Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan.”**

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diungkap yang menjadi faktor dari produktifitas yaitu :

1. Yang menyangkut kualitas
2. Kemampuan fisik karyawan
3. Sarana pendukung lainnya
4. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah didentifikasikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

Apakah pemberian jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan ?

**1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka yang jadi tujuan dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh jaminan sosial tehadap produktifitas kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Padangsimpuan.
2. Untuk mengetahui pemberian jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai BPJS kesehatan Cabang Padangsidimpuan.
	1. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi BPJS Kesehatan dalam memperlakukan jaminan sosial secara adil dan merata untuk menciptakan kerja pegawai yang baik sesuai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai hal bersamaan dimasa yang akan datang.
3. Menjadi salah satu tambahan ilmu pengetahuan bagi penulis, khususnya dalam menyelesaikan penulisan proposal untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi.

**BAB II LANDASAN TEORI**

**2.1 Jaminan Sosial**

**2.1.1Pengertian Jaminan Sosial**

Jaminan Sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Sistem jaminan sosial yang diberlakukan di Indonesia adalah Sistem jaminan Sosial Nasional (SJSN) diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh Pegawai Indonesia. Menurut Spicker (2005:58) jaminan sosial adalah bukanlah pengeluaran publik yang tidak bermanfaat, melainkan suatu bentuk infestasi sosial yang memberi dalam jangka yang panjang dan berdasarkan 2 pilar utama yakni redistribusi pendapatan dan solidaritas sosial. Sedangkan menurut Suharto (2002:13) jaminan sosial adalah aksi secara kolektif merujuk pada ide “fraternity” yang memandang bahwa usaha kesejahteraan sosial merupakan tanggung jawab bersama (anggota masyarakat). Jaminan sosial yakni ialah bentuksolidaritas sosial kepada anggota masyarakat terutama kelompok yang lemah. Menurut Kertonegoro (2002:45) jaminan sosial merupakan konsepsi kesejahteraan yang melindungi resiko baik itu dalam bentuk sosial maupun ekonomi masyarakat dan membantu perekonomian nasional dalam rangka mengoreksi ketidakadilan distribusi penghasilan dengan membantu golongan ekonomi rendah.

**2.2 Produktifitas Kerja**

**2.2.1 Pengertian produktifitas kerja**

Produktifitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Produktifitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini lebih baik dari hari kemaren. Menurut Hasibuan (2006:126) produktifitas kerja juga diartikan sebagai perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) . Sedangkan Payaman Simanjuntak (2009:16) produktifitas kerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

**2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis secara pertautan antar variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian pada Analisis Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan. Secara skematik kerangka berpikir penelitian yang relevan diajukan adalah:

Produktifitas Kerja Pegawai

( Variabel Y )

Jaminan Sosial Tenaga Kerja

( Variabel X )

**Gambar 2.1: Skema Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan landasan dari skema diatas digambarkan bagaimana pengaruh variable X terhadap variable Y dan bagaimana variable Y mempengaruhi variable X yang mana variable Y penelitian adalah Produktifitas Kerja Pegawai sedangkan variable X Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada gambar skema tersebut juga menyampaikan bagaimana hubungan anatara parsial antara variable X dan Y, bagamana keduanya saling berhubungan atau mempengaruhi satu sama lainya.

**2.4 Defenisi Konsep Operasional**

Menurut Singarimbun (2006:13) yakni dengan membaca defenisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga ia dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yakni variabel bebas ( X) dan variabel terikat (Y)

1. Variabel Bebas : Jaminan Sosial Tenaga Kerja ( X )

 Variabel bebas (X) variabel yang menurut fungsinya : Variabel yang sering mempengaruhi variabel lain ( Berpengaruh terhadap variabel lain). Jika variabel bebas berubah, maka variabel terikat juga akan ikut berubah.

2. Variabel Terikat: Produktifitas Kerja Pegawai (Y)

Variabel terikat (Y) variabel yang menurut fungsinya : Variabel yang

sering dipengaruhi variabel lain.

Tabel 2.1

Defenisi Konsep Operasional

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Defenisi | Indikator | Skala |
| 1. | Jaminan Sosial Tenaga kerja (X) | Bentuk perlindungan sosial untuk menjamin kebutuhan hidupnya masyarakatyang layak. | a. Perlindunganb. Tanggung Jawabc. Kesejahteraand. Solidaritase. Membantu | ***Likert*** |
| 2.  | Produktifitas Kerja (Y) | Kemampuan pegawai berproduksi dapat menghasilkan dengan waktu yang tepat  | a. Dukunganb. Meningkatkan hasil yang dicapaic. Semangatd. Kemampuane. Efisiensi | ***Likert*** |

**2.6 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Menurut Arikunto (2010:44) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan tembakan pemecahan atau jawaban yang diusulkan”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:38) menyatakan bahwa “Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenaranya”.

Selanjutnya menurut Bungin (2005:75) menyatakan bahwa ”Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna”. Menurut Trianto (2010:310) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan terhadap penelitian kuantitatif”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang perlu diuji kebenarnya melalui metode dan teknik penelitian tertentu terhadap permasalahan yang ditujukan dalam penelitian. Maka penulis menetapkan hipotesis dari penelitian ini yaitu “Diduga Jaminan Sosial Tenaga Kerja Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan.

**BAB III METODE PENELITIAN**

**3.1 Metode Penelitian**

Metode Penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan. Metode penelitian mencakup prosedur dan tehnik penelitian. Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai metode penelitian, bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti.Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas dan dunia pendidikan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefenisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Dalam penelitian ini adalah metode penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur keterkaitan antara Jaminan Sosial Tenaga Perja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variable utama, yaitu variable bebas (X) yang terdiri satu variabel, yaitu Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) sedangkan variable terikat (Y) terdiri dari satu variabel, yaitu Produktifitas Kerja Pegawai.

**3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

 Adapun lokasi penelitian adalah di BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan yang beralamat di Jl.Raja Inal Siregar KM 4,5 No 14 Batunadua Jae, sedangkan waktu penelitian dimulai daribulan Mei sampai dengan selesai.

**3.3 Populasi dan Sampel**

**a. Populasi**

Populasi merupakan segala sesuatu yang menjadi objek atau subjek dalam suatu penelitian, baik berupa manusia, benda, dan gejala-gejala yang terjadi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sugiyono (2005:10)

Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian adalah Jumlah Pegawai BPJS kesehatan sebanyak 42 orang

**b. Sampel**

Sebagian dari populasi yang dipandang dapat mewakili populasi untuk dijadikan sebagai sumber data atau sumber informasi dalam suatu penelitian disebut sampel. Menurut Riduwan (2009:11) “Pengambilan sampel adalah suatu cara mengambil sampel yang refresentatif dari populasi”. Sedangkan menurut Usman dan Akbar (2009:43) “Sampel ialah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat dijelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti dan diuji kebenarannya dengan menggunakan teknik tertentu.

 Adapun jumlah pegawai sampel adalah yang berjumlah 42 Orang.

**3.4 Instrumen Penelitian**

Salah satu pola prosedur yang tidak bisa diabaikan oleh peneliti adalah menentukan serta menyusun instrument yang digunakan pada penelitian, karena instrument penelitian merupakan alat untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan dalam menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2009:92) “Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti”. Sedangkan menurut Arikunto (2006:160) “Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian adalah alat untuk mengimpulkan data atau informasi yang diperlukan dalam menguji hipotesis agar penelitian memliki kualitas yang cukup tinggi.

**3.5 Prosedur Pengumpulan Data**

Adapun metode mengumpulkan data yang digunakan oleh peneliti ialah menggunakan angket. Angket adalah tekhnik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Menurut Wanlgitor (2005:35) angket adalah metode pengumpulan data penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Bentuk angket dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Angket Tertutup

Angket tertutup adalah angket yang menyajikan pertanyaan dan pilihan jawaban sehingga responden hanya dapat memberikan tanggapan terbatas pada ruang yang diberikan. Contohnya pertanyaan angket mengenai pelayanan sebuah café dan diberikan beberapa pilihan jawaban seperti sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju,

1. Angket Terbuka

Angket terbuka adalah angket yang memberikan kebebasan bagi responden untuk memberikan jawaban atau tanggapan , biasanya diberikan sebuah pertanyaan dan responden dapat menulis sendiri jawabannya berupa uraian contohnya, pertanyaan mengenai seberapa penting penggunaan smartphone dan kemudian responden dapat memberikan jawabannya sendiri. Dari kedua penjelasan ini maka peneliti mengambil angket tertutup sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian ini dikarenakan peneliti lebih membatasi jawaban responden sesuai penjelasan diatas.

Angket ( Kuisioner) yang dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan (item) yang diberikan secara langsung kepada pegawai Kantor BPJS Kesehatan dengan di isi dan dikembalikan ke pihak peneliti. Penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item, pertanyaan menurut Sarjono dalam (Sani dan Vivin, 2013:43). Yang nantinya dapat menggunakan nilai perbutir, dari jawaban berkisar antara:

**Tabel 3.1**

**Pengukuran Skala Likert**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Item** | **Nilai** |
| 1. | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Ragu-ragu | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

**3.6 Teknik Analisis Data**

**3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Jadi validasi ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuisioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Untuk menguji validitas, digunakan teknik kolerasi ***product moment*** dari person, yaitu dengan cara mengkolerasikan tiap butir dengan skor totalnya.

Rumus yang digunakan adalah :

 =

Keterangan :

r = Koefision Kolerasi variabel antar x dan y

n = jumlah responden

Σx = total jumlah dari variabel X

Σy = total jumlah dari variabel Y

Σx2 = kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

Σy2 = kuadrat dari Total jumlah variabel Y

Σxy =Hasil perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

**3.6.2 Uji Reliabilitas**

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsisten dalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono 2015:207). Untuk melakukan ini peneliti menggunakan perhitungan secara manual dengan kriteria sebagai berikut.

1. Jika r alpha> r table maka pernyataan reliabel
2. Jika ralpha< r table maka pernyataan tidak reliable

**3.6.3 Uji Korelasi Product Moment**

Uji Korelasi Product Moment adalah salah satu dari beberapa jenis uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan 2 variabel yang berskala interval atau rasio, di mana dengan uji ini akan mengembalikan nilai koefisien korelasi yang nilainya berkisar antara -1, 0 dan 1. Teknik kolerasi ***product moment*** dari person, yaitu dengan cara mengkolerasikan tiap butir dengan skor totalnya.

Rumus yang digunakan adalah :

 =

Di mana:

rxy: koefisien korelasi r pearson

n: jumlah sampel/observasi

x: variabel bebas/variabel pertama

y: variabel terikat/variabel kedua.

**Tabel 3.2**

**Table Persentase Product Moment**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien**  | **Tingkat Hubungan**  |
| 0,80-1,0000,60-0,7990,40-0,5990,20-0,3990,00-0,199 | Sangat KuatKuatCukup KuatRendahSangat Rendah |

**3.7 Pengujian Hipotesis**

**3.7.1 Uji t**

Untuk menguji variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y secara parsial dengan uji t sebagai berikut:

a. Bila thitung > ttable maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

b.Bila thitung < ttabel maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

 **3.7.2 Koefisien Determinansi**

 Koefisien Determinasi(R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable defenden. Nilai koefisien determinasi adalah anatara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variable indefenden dalam menjelaskan variasi variable defenden amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berate variable indefenden memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi defenden (Sugiono, 2003:188)

Rumus yang digunakan adalah :

**Kd = r2 x 100%**

**Keterangan:**

**Kd : Koefisien determinasi**

**r : Koefisien korelasi**

**BAB IVHASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan**

**4.1.1 Berdirinya BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan**

Berawal dari kantor PT.Askes (persero) cabang Padangsidimpuan di Jl. Raja Inal Siregar Km. 5,7, Batunadua Julu Padangsidimpuan. Kemudian dialihkan menjadi Kantor BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan pada 31 Desember 2013 dan mulai beroperasi melayani peserta Jaminan Kesehatan Nasional-Kartu Indonesia Sehat (JKN-KIS) pada 1 Januari 2014 seiring dengan bergulirnya program JKN-KIS sesuai amanat Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada bulan Februari Tahun 2016, BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan memindahkan kantor administrasinya ke bangunan baru di Jl. Raja Inal Siregar Km. 4,5, Batunadua Jae, Padangsidimpuan hingga saat ini. Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan visi-misi BPJS Kesehatan sesuai dengan amanat undang-undang dalam memberikan pelayanan prima kepada seluruh masyarakat.

**4.1.2 Sejarah BPJS Kesehatan dan Program JKN-KIS**

BPJS Kesehatan diresmikan pertama kali oleh Pemerintah pada tanggal 31 Desember 2013. Berselang sehari setelah diresmikan atau tepatnya 1 Januari 2014, BPJS Kesehatan resmi beroperasi dan melayani semua masyarakat di Indonesia melalui Rumah Sakit atau lembaga kesehatan lain yang ditunjuk atau bekerja sama.

**4.1.3 Landasan Hukum Terbentuknya BPJS Kesehatan**

Dasar hukum transformasi Askes menjadi BPJS Kesehatan ialah:

1. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
2. Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Dalam UU Nomor 20 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, menjelaskan bahwa sistem Jaminan Sosial adalah suatu cara penyelenggaraan program jaminan sosial. Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhnya dasar hidup yang layak bagi setiap peserta atau anggota keluarganya.

**4.3 Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)**

 Untuk memperoleh data bagaimana jawaban responden tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**

**Persentase Skor angket untuk variabel X (Jaminan Sosial Tenaga Kerja)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Item** | **Jawaban Responden** |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** | **Jumlah** |
| **F** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** | **F** | **%** |
| 1 | 0 | 0 | 39 | 92.9 | 3 | 7.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 | 100 |
| 2 | 0 | 0 | 35 | 83.3 | 7 | 16.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 | 100 |
| 3 | 0 | 0 | 36 | 85.7 | 5 | 11.9 | 1 | 2.4 | 0 | 0 | 42 | 100 |
| 4 | 0 | 0 | 28 | 66.7 | 13 | 31.0 | 1 | 2.4 | 0 | 0 | 42 | 100 |
| 5 | 1 | 2.4 | 31 | 73.8 | 8 | 19.0 | 2 | 4.8 | 0 | 0 | 42 | 100 |

Dari table diatas dapat disimpulakan bahwa pernyataan tentang Jaminan Sosial mayoritas responden menyatakan sangat setuju 0,48%, menyatakan setuju 80,48%, menyatakan ragu-ragu 17,14%, menyatakan tidak setuju 1,92% dan menyatakan sangat tidak setuju 0%. Dari data ini menunjukkan bahwa sebagian besar fungsionaris/pegawai setuju dengan ada Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Kator BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan.

* 1. **Variabel Produktifitas Kerja Pegawai (Y)**

Untuk memperoleh data bagaimana jawaban responden tentang Produktivitas Kerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**

**Persentase Skor angket untuk variabel Y (Produktifitas Kerja Pegawai)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Item** | **Jawaban Responden** |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** | **Jumlah** |
| **F** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** | **f** | **%** |
| 1 | 0 | 0 | 37 | 88.1 | 5 | 11.9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 | 100 |
| 2 | 0 | 0 | 33 | 78.6 | 9 | 21.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 | 100 |
| 3 | 0 | 0 | 32 | 76.2 | 10 | 23.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 | 100 |
| 4 | 0 | 0 | 37 | 88.1 | 3 | 7.1 | 2 | 4.8 | 0 | 0 | 42 | 100 |
| 5 | 0 | 0 | 32 | 76.2 | 10 | 23.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 | 100 |

Dari pernyataan tentang produktifitas kerja pegawai mayoritas responden menyatakan sangat setuju 0%, menyatakan setuju 81,4%, menyatakan ragu-ragu 17,6%, menyatakan tidak setuju 4,8% dan menyatakan sangat tidak setuju 0%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar fungsionaris/pegawai setuju dengan peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan.

* 1. **Analisis Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur data dan ketepatan instrumen dari variabel yang diteliti secara tepat. Selain uji validitas juga dibutuhkan uji reliabilitas, hal ini dilakukan untuk dapat melihat tingkat konsisten dari indikator yang digunakan untuk menghasilkan pengukuran.

* + 1. **Uji Validitas**

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan metode perhitungan manual dapat diketahui kevalidan atau kesahihan instrumen dengan membandingkan r\_hitung dengan r\_tabel dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**

**Uji Validitas Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Varibel** | **Item Pertanyaan** | **r\_hitung** | **r\_tabel** | **Keterangan** |
| Variabel X (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) | 1. | 0,087 | 0,304 | Tidak Valid |
| 2. | 0,313 | 0,304 | Valid |
| 3. | 0,605 | 0,304 | Valid |
| 4. | 0,625 | 0,304 | Valid |
| 5. | 0,446 | 0,304 | Valid |
| Variabel Y(Produktifitas Kerja Pegawai) | 1. | 0,232 | 0,304 | Tidak Valid |
| 2. | 0,600 | 0,304 | Valid |
| 3. | 0,579 | 0,304 | Valid |
| 4. | 0,556 | 0,304 | Valid |
| 5. | 0,353 | 0,304 | Valid |

Dari tabel 4.9. nilai r\_hitung > r\_tabel hal ini dapat dilihat dari uji validitas, dimana setiap item pertanyaan valid. Dari uji validitas dapat dilihat adanya hubungan yang signifikan anatara Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.

Untuk menguji validitas, digunakan teknik kolerasi ***product moment*** dari person, yaitu dengan cara mengkolerasikan tiap butir dengan skor totalnya.

Rumus yang digunakan adalah :

 =

Keterangan :

r = Koefision Kolerasi variabel antar x dan y

n = jumlah responden

Σx = total jumlah dari variabel X

Σy = total jumlah dari variabel Y

Σx2 = kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

Σy2 = kuadrat dari Total jumlah variabel Y

Σxy =Hasil perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

* + 1. **Uji Reliabilitas**

Reliabel menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk menguji ketepatan dan kebenaran setiap item pertanyaan dalam instrume penelitian. Hal ini dapat dilihat berdasarkan perbandingan nilai Case Processing Summary.

**Tabel 4.11**

**Uji Reliabilitas Variabel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Varibel** | **α\_hitung** | **α \_batas** | **Keterangan** |
| Variabel X (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) | 7,09 | 0,68 | Reliabel |
| Variabel Y (Produktifitas Kerja Pegawai) | 4,38 | 0,68 | Reliabel |

Dari hasil yang didapat pada tabel 4.10 diatas didapat bahwa data yang diuji pada variabel Jam Kerja α\_hitung = 7,09 dan α \_batas = 0,68 dimana α\_hitung > α \_batas atau 7,09> 0,68. Pada variabel Produktivitas Pegawai α\_hitung = 4,38 dan α \_batas = 0,68, dimana α\_hitung > α \_batas atau 4,38 > 0,681. Hal ini menunjukan data yang diuji reliabel.

**Tabel 4.10**

**Perhitungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Produktifitas Kerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)** | **Produktifitas Kerja Pegawai Pegawai (Y)** | **X.Y** | **X2** | **Y2** |
| 1 | 20 | 20 | 400 | 400 | 400 |
| 2 | 20 | 19 | 380 | 400 | 361 |
| 3 | 20 | 20 | 400 | 400 | 400 |
| 4 | 20 | 20 | 400 | 400 | 400 |
| 5 | 20 | 20 | 400 | 400 | 400 |
| 6 | 20 | 18 | 360 | 400 | 324 |
| 7 | 18 | 19 | 342 | 324 | 361 |
| 8 | 19 | 19 | 361 | 361 | 361 |
| 9 | 20 | 19 | 380 | 400 | 361 |
| 10 | 20 | 19 | 380 | 400 | 361 |
| 11 | 19 | 18 | 342 | 361 | 324 |
| 12 | 19 | 20 | 380 | 361 | 400 |
| 13 | 20 | 19 | 380 | 400 | 361 |
| 14 | 19 | 19 | 361 | 361 | 361 |
| 15 | 18 | 19 | 342 | 324 | 361 |
| 16 | 19 | 20 | 380 | 361 | 400 |
| 17 | 20 | 19 | 380 | 400 | 361 |
| 18 | 19 | 19 | 361 | 361 | 361 |
| 19 | 17 | 20 | 340 | 289 | 400 |
| 20 | 19 | 18 | 342 | 361 | 324 |
| 21 | 19 | 19 | 361 | 361 | 361 |
| 22 | 19 | 20 | 380 | 361 | 400 |
| 23 | 18 | 16 | 288 | 324 | 256 |
| 24 | 19 | 18 | 342 | 361 | 324 |
| 25 | 19 | 17 | 323 | 361 | 289 |
| 26 | 19 | 18 | 342 | 361 | 324 |
| 27 | 17 | 18 | 306 | 289 | 324 |
| 28 | 17 | 18 | 306 | 289 | 324 |
| 29 | 20 | 20 | 400 | 400 | 400 |
| 30 | 17 | 20 | 340 | 289 | 400 |
| 31 | 20 | 20 | 400 | 400 | 400 |
| 32 | 18 | 18 | 324 | 324 | 324 |
| 33 | 20 | 20 | 400 | 400 | 400 |
| 34 | 18 | 20 | 360 | 324 | 400 |
| 35 | 17 | 18 | 306 | 289 | 324 |
| 36 | 19 | 18 | 342 | 361 | 324 |
| 37 | 19 | 20 | 380 | 361 | 400 |
| 38 | 20 | 20 | 400 | 400 | 400 |
| 39 | 18 | 18 | 324 | 324 | 324 |
| 40 | 20 | 20 | 400 | 400 | 400 |
| 41 | 19 | 20 | 380 | 361 | 400 |
| 42 | 19 | 19 | 361 | 361 | 361 |
|  | **797** | **799** | 15.176 | 15.165 | 14.880 |

Berdasarkan tabel 4.11 dapat ditarik kesimpulan dimana ∑Xadalah 797, ∑Y adalah 799, ∑XY adalah 15.176, ∑X2 adalah 15.165 dan ∑Y2 adalah 14.880. Dari data diatas dapat ditentukan nilai b dengan rumus sebagai berikut :

**4. 6 Analisis Data**

Berdasarkan table perhitungan korelasi antara variable X dan variable Y diatas yang didapatkan dari data angket yang disebarkan kepada 42 responden

n = 42 ∑X2 = 15.165

∑X = 797 ∑Y2 = 14.880

∑Y = 799 (∑X)2 = 635.209

∑XY = 15.176 (∑Y)2 = 638.401

Penyelesaian :

Untuk mencari besarnya nilai korelasi rata-rata variabel X (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) dan variabel Y (Produktifitas Kerja Pegawai) dapat menggunaan rumus korelasi sebagai berikut :

 r = n. ∑XY – (∑X) (∑Y)

√ n. ∑X2 – (∑X)2. √ n. ∑Y2 – (∑Y)2

 = 42(15.176) – (797) (799)

 √ 42.( 15.165) – (635.209) . √ 42. (14.880)-( 638.401)

 = 637.392 – 636.803

 √ 1.721 √ -13441

 = 589

 (41,48) (115,93)

 = 7.670

 4808,77

 = 1,59

* 1. **Pengujian Hipotesis**

**4.7.1 Uji t**

Selanjutnya akan dihitung nilai t,uji ini dilakukan bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel yaitu Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Produktifitas Kerja Pegawai, maka uji t dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

t = r √ n – 2

 √ 1 – r2

 = 1,59 √ 42 – 2

 √ 1 – (1,59)2

 = 1,59 (6,32)

 √ 1,5281

 = 10,05

 1,24

 = 8,105

 Nilai dari t adalah 8,105

**Koefisien Determinasi**

Selanjutnya dapat dihitung nilai koefisien penentu (determinasi) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Determinasi :

kd = r2 x 100%

 = (1,59)2 x 100%

 = 2,5281 x 100%

 = 25,3%

 Dapat disimpulkan dari nilai koefisien penentunya sebesar 25,3 % dan 74,7 % yang tidak diteliti oleh penulis.

* 1. **Pembahasan**

Hasil Perhitungan menunjukkan koefisien korelasi product moment pearson sebesar 1,59. Kemudian untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak kebenaranya maka dilakukan dengn membandingkan korelasi hasil perhitungan dengan korelasi dalam table korelasi. Dari hasil perhitungan diatas, maka diperoleh nilai korelasi sebesar r hitung 1,59 sedangkan nilai korelasi untuk n =40=taraf signifikan 5% diperoleh nilai sebesar r table 0.3578, berarti nilai r hitung yaitu 1,59 lebih besar dari r table 0.3578. Dengan demikian berarti hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenaranya sebab rhit> dari rtab atau 1,59 >0.3578,

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data diatas, maka diperoleh nilai t hitung adalah 8,105 sedangkan nilai t tabel adalah 1.68385 dengan taraf signifikan o,o5 dan dk= n-2, 42-2=40. Jadi nilai thit lebih besar dari pada ttab atau 8,105 > 1.68385

Berdasarkan hipotesis yag telah dirumuskan sebelumnya yaitu ada pengaruh Jamina Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan. Setelah dilakukan uji parsial ( uji t), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat berate atau berpengaruh antara variable x dengan y atau jaminan sosial terhadap produktifitas kerja pegawai, tetapi sangat rendah.

Berdasarkan perhitungan koefiesien determinasi diatas dapat disimpulkan bahwa Jamina Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan adalah 25,3 % dan sisa 74,7 % yang tidak diteliti oleh penulis.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan pembahasan diatas maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil Perhitungan menunjukkan koefisien korelasi product moment pearson sebesar 1,59. Kemudian untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak kebenaranya maka dilakukan dengn membandingkan korelasi hasil perhitungan dengan korelasi dalam table korelasi. Dari hasil perhitungan diatas, maka diperoleh nilai korelasi sebesar r hitung 1,59 sedangkan nilai korelasi untuk n =40=taraf signifikan 5% diperoleh nilai sebesar r table 0.3578, berarti nilai r hitung yaitu 1,59 lebih besar dari r table 0.3578. Dengan demikian berarti hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenaranya sebab rhit> dari rtab atau 1,59 >0.3578.
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data diatas, maka diperoleh nilai t hitung adalah 8,105 sedangkan nilai t tabel adalah 1.68385 dengan taraf signifikan o,o5 dan dk= n-2, 42-2=40. Jadi nilai thit lebih besar dari pada ttab atau 8,105 > 1.68385
3. Berdasarkan perhitungan koefiesien determinasi diatas dapat disimpulkan bahwa Jamina Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan adalah 25,3 % dan sisa 74,7 % yang tidak diteliti oleh penulis.
	1. **Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut diatas, dapat disarankan :

* + - * 1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai, hal ini terlihat dengan dilakukan penelitian langsung pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Padangsidimpuan. Tanpa adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang baik maka Produktifitas Kerja Pegawai tidak akan terlaksana dengan sempurna.
				2. Faktor intern dan ekstern dapat menjadi salah satu penyebab tidak terlaksananya Produktifitas dengan baik, maka perlu melakukan pendekatan kepada sesaama pegawai dan meningkatkan pelatihan serta pengawasan terhadap pelaksanaannya.
				3. Kepada peneliti berikutnya yang melakukan penelitian dengan topik yang sama agar dapat menambahkan variabel – variabel lain yang dinilai memiliki pengaruh yang kuat terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

***Arikunto (2010:44). –Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta Rineka Cipta***

***Arikunto (2006:160), Metode Penelitian, Jakarta: Rineka Cipta***

***Bungin (2005:75).Metode Riset Komunikasi Organisasi. Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.***

***Desseler (2010:4), Management Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind, Jakarta.***

***Hasibuan (2006:126), Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Bumi Aksara***

***Kertonegoro (2002:45). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta***

***Moekijatdalam Nining Haslinda Zainal (2008:22), Yaitu Fungsi sebagai suatu aspek khusus dari suatu tugas tertentu.***

***Mauled Mulyono (2003:13), Penerapan Produktifitas Dalam Organisasi, Jakarta: Bumi Aksara***

***Riduwan (2009:11). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.***

***Robert L. Mathis danJhon H Jackson (2001:82).Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Kedua.***

***Singarimbun (2006:13). Metode Penelitian Survei. Jakarta: Pustaka.***

***Simamora (2000:4), Manajemen Sumber Daya Manusia STIE-YKPN, Yogyakarta.***

***Sugiyono (2005:65). Metode penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta***

***Suharto (2002:13),Studi Kelayakan Proyek Industri. Jakarta :Erlangga***

***Spicker (2005:58), Pengelolaan Keuangan***

***Schutler et al (2000:23), Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis***

***Sugiyono (2009:92). Metodologi Penelitian Administrasi. Jakarta : CV Alfabeta***

***Sugiyono(2011:199). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, danR dan D. Bandung: Afabeta***

***Sutinah (2010:3). Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alterntif pedekatan. Jakarta: Kencana.***

***Suryabrata (2011:32) Metodologi Penelitian. Jakarta: Raja Grafindo Persada Tersedia:1.***

***Sarjono (dalam Sanidan Vivin, 2013:43). Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset, Jakarta :Penerbit Selemba Empat***

***Trianto (2010:310). Model Pembelajaran Terpadu Konsep, Strategi, dan Implementasinya dalam KTSP. Jakarta: Bumi Aksara***

***Umar (2011:45). Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.***

***Usmandan Akbar (2009:42). Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Buni Aksara.***