



**ANALISIS DISIPLIN KERJA, JAMINAN SOSIAL DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA DI PT CIPTA BAJA RAYA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca budi

Oleh :

CINDY WIDYA PRATIWI

1415310373

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

PT. Cipta Baja Raya Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi baja dalam memproduksi komponen besi/baja cor untuk kebutuhan permesinan dari berbagai industri. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis baik secara simultan maupun secara parsial disiplin kerja, jaminan sosial dan tingkat pendidikan. Permasalahan yang mendasari penelitian ini apakah disiplin kerja, jaminan sosial dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan. Model penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 75 responden melalui program *Statistical Product Service Solution* (SPSS) Versi 18.00, penelitian observasi yang dilakukan secara langsung ke lapangan untuk dijadikan objek penelitian.

Kata Kunci : **Disiplin Kerja, Jaminan Sosial Dan Tingkat Pendidikan, Produktivitas Tenaga Kerja**

ABSTRACT

PT. Cipta Baja Raya Medan is one of the companies engaged in steel construction in producing cast iron / steel components for machining needs of various industries. The purpose of this study is to analyze both simultaneously and partially the work discipline, social security and education level. The problems that underlie this research are work discipline, social security and education level have a simultaneous and partial influence on labor productivity at PT. Cipta Baja Raya Medan. The research model used is quantitative research. The data collection techniques in this study were conducted by questionnaire by distributing a list of questions to respondents as much as 75 respondents through the Statistic Product Service Solution (SPSS) version 18.00, observational research conducted directly to the field to be the object of research.

Keywords: *Work Discipline, Social Security and Education Level, Labor Productivity*

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	13
1. Produktivitas Kerja	13
a. Pengertian Produktivitas Kerja	13
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ...	15
c. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	18
d. Indikator Produktivitas Kerja	19
2. Disiplin Kerja	20
a. Pengertian Disiplin Kerja	20
b. Pembagian Disiplin Kerja	22
c. Bentuk-bentuk disiplin kerja.....	22
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.....	23
b. Indikator disiplin kerja karyawan	24
3. Jaminan Sosial	25
a. Pengertian Jaminan Sosial	25
b. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja	29
c. Indikator-Indikator Jaminan Sosial Tenaga Kerja	31

4. Tingkat Pendidikan	31
a. Pengertian Tingkat Pendidikan	31
b. Dimensi Tingkat Pendidikan	33
c. Fungsi dan Tujuan Pendidikan.....	33
d. Indikator-indikator Tingkat Pendidikan	35
B. Penelitian Sebelumnya	35
C. Kerangka Konseptual.....	37
D. Hipotesis.....	39

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data	41
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	42
E. Teknik Pengumpulan Data.	43
F. Teknik Analisis Data.	44
1. Uji Validitas.....	44
2. Uji Reliabilitas	45
3. Uji Asumsi Klasik.....	45
4. Model Analisis Regresi Berganda	46
5. Pengujian Hipotesis	46

BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	49
1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Cipta Baja Raya Medan	49
2. Visi dan Misi PT. Cipta Baja Raya Medan	50
3. Struktur Organisasi	50
4. Penyajian Data.....	55
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	77
6. Teknik Analisis Data.....	80
7. Analisis dan Evaluasi	85
8. Pengujian Hipotesis	85
a. Uji Pengaruh Serempak (simultant)	85
b. Uji parsial (Uji - t).....	88
c. Uji Koefisien determinan (R ²).....	90
B. Pembahasan Hasil Penelitian	92
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.....	92
2. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.....	93

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	94
---	----

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	95
B. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Keterlambatan Karyawan PT. Cipta Baja Raya Medan Pada Tahun 2017	3
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Yang Mendapat Jaminan Kesehatan Dan Jaminan Keselamatan Kerja (JKK).	7
Tabel 1.3	Tingkat Pendidikan di PT. Cipta Baja Raya Medan	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Tahun 2019	40
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.1	57
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.2	58
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.3	58
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.4..	59
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X1.5	59
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X1.6	60
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X1.7	60
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X1.8	61
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X1.9	61
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X1.10	62
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.1	62
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.2..	63
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X2.3	63
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X2.4	64
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X2.5	64
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X2.6	65
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang X2.7	65
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang X2.8	66
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang X2.9	66
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang X2.10	67
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang X3.1	67
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang X3.2	68
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang X3.3	68
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang X3.4	69
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang X3.5..	69
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang X3.6	70

Tabel 4.31	Hasil jawaban responden tentang X3.7	70
Tabel 4.32	Hasil jawaban responden tentang X3.8	71
Tabel 4.33	Hasil jawaban responden tentang X3.9	71
Tabel 4.34	Hasil jawaban responden tentang X3.10	72
Tabel 4.35	Hasil jawaban responden tentang Y.1	72
Tabel 4.36	Hasil jawaban responden tentang Y.2	73
Tabel 4.37	Hasil jawaban responden tentang Y.3	73
Tabel 4.38	Hasil jawaban responden tentang Y.4	74
Tabel 4.39	Hasil jawaban responden tentang Y.5	74
Tabel 4.40	Hasil jawaban responden tentang Y.6	75
Tabel 4.41	Hasil jawaban responden tentang Y.7	75
Tabel 4.42	Hasil jawaban responden tentang Y.8	76
Tabel 4.43	Hasil jawaban responden tentang Y.9	76
Tabel 4.44	Hasil jawaban responden tentang Y.10	77
Tabel 4.45	Hasil Uji Validitas	78
Tabel 4.46	Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel 4.47	Hasil Uji Multikolinieritas	83
Tabel 4.48	Descriptive Statistics..	85
Tabel 4.49	Hasil Uji F.....	86
Tabel 4.50	Hasil Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 4.51	Hasil Uji-t..	88
Tabel 4.52	Hasil Uji Determinasi..	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitan.....	81
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	82
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	84

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi Analisis Disiplin Kerja, Jaminan Sosial Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di PT. Cipta Baja Raya Medan

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Yossie Rossanti. S.E., M.M, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Surya Asih, S.E., M.Si selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Pimpinan PT. Cipta Baja Raya Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.

8. Ungkapan terimakasih dan penghargaan yang sangat spesial penulis hantarkan dengan rendah hati dan rasa hormat kepada kedua orang tua penulis yang tercinta, Ayahanda Nurmadi dan Ibunda Lely Dimayanti serta adik-adik tercinta penulis, Delfiana, Prastya, dan Fahri yang dengan segala pengorbanannya tak akan pernah penulis lupakan atas jasa-jasa mereka.
9. Sahabat SMA, Wenny, Efintya, Ketty, Alya, dan Ina yang selalu memberikan dukungan dan bantuan untuk menyelesaikan skripsi.
10. Sahabat Seperjuangan di Kuliah, Dessy, Novita, dan Noviana yang sudah sama-sama berjuang menyelesaikan skripsi dan selalu mendukung penulis sampai sekarang.
11. Teman setia , Faisal Rangkuti yang dengan sabar menemani dan mendukung penulis menyelesaikan skripsi dari awal hingga akhir.
12. Rekan-rekan mahasiswa/i fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen 2014 di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan terimakasih atas kerja samanya selama penulis menempuh studi dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbala'lamin.

Medan, Juli 2019
Penulis

(Cindy Widya Pratiwi)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

Menghadapi era industriliasasi dan globalisasi ekonomi, penerapan keselamatan semakin penting karena merupakan bagian integral dari upaya perlindungan tenaga kerja dalam berinteraksi dengan pekerjaannya. Keberhasilan pembangunan di berbagai bidang ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan taraf hidup kesejahteraan masyarakat.

Pertumbuhan industri secara global terbilang cukup maju. Hal ini terbukti dengan munculnya perusahaan - perusahaan dari perusahaan kecil maupun besar yang ikut serta dalam meramaikan dunia usaha di Indonesia. Perkembangan industri Indonesia keseluruhan hampir selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Persaingan yang semakin ketat membuat para investor berlomba untuk meningkatkan produktivitas dari masing-masing perusahaannya. Produktivitas merupakan kemampuan individu untuk memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seseorang dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan sesuatu lebih baik dari hari ini.

Aspek yang harus diperhatikan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang makin pesat adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dibentuk oleh perusahaan dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan yang berorientasi pada masa depan, misalnya dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia.

PT. Cipta Baja Raya Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi baja dalam memproduksi komponen besi/baja cor untuk kebutuhan permesinan dari berbagai industri seperti, Pabrik Penggilingan Karet, Pabrik Kelapa Sawit, Pabrik Penggilingan Gula, Pertambangan, Pabrik Boiler, dan lain-lain.

Disiplin kerja merupakan salah satu yang paling di utamakan dalam menjalankan perusahaan karena perusahaan ini menggunakan bahan-bahan keras seperti besi dan baja, dan juga perusahaan diwajibkan mengikuti peraturan-peraturan Pemerintah dalam melaksanakan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), dimana perusahaan diwajibkan memberikan jaminan sosial bagi tenaga kerjanya serta memberikan pekerjaan sesuai dengan pengalaman dan tingkat pendidikan mereka.

Disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah “kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkahlaku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak ” (Iis Puspika Dewi, 2012:85-93).

Menurut Hasibuan (2012:152) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian, di PT. Cipta Baja Raya Medan masih terdapat perilaku karyawan yang menunjukkan sikap indisipliner seperti halnya datang terlambat.

Tabel 1.1. Keterlambatan Karyawan PT. Cipta Baja Raya Medan Pada Tahun 2017

No.	Bulan	Total
1	Januari	8
2	Pebruari	12
3	Maret	9
4	April	15
5	Mei	13
6	Juni	7
7	Juli	18
8	Agustus	16
9	September	14
10	Oktober	9
11	Nopember	17
12	Desember	19

Sumber : PT. Cipta Baja Raya Medan

Tabel 1.1. menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan mengalami penurunan dan peningkatan. Tingkat keterlambatan tertinggi terjadi di bulan Juli dan keterlambatan terendah terjadi di bulan juni. Keterlambatan karyawan kembali meningkat pada bulan november dan desember. Perilaku tersebut perlu mendapat perhatian serius, karena jika hal tersebut dibiarkan dapat merugikan perusahaan.

Selain keterlambatan, tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan PT. Cipta Baja Raya Medan itu seperti tidak menggunakan peralatan alat pelindung diri (APD) dalam bekerja, dan karyawan yang keluar atau pulang saat jam kerja.

Perusahaan terus berupaya agar karyawannya bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Upaya yang dilakukan oleh PT. Cipta Baja Raya Medan ialah dengan memberikan teguran berupa surat peringatan dan juga memberikan *punishment*.

Hasil penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu seperti adalah Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT Behaestex, Gresik) oleh Jauhary (2012). Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor disiplin kerja pada PT Behaestex, mengidentifikasi produktivitas karyawan pada PT Behaestex dan menganalisis pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan perusahaan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dari perusahaan. Data sekunder penulis ambil dari laporan arsip bagian personalia perusahaan, sedangkan data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada karyawan perusahaan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi dan personalia pada PT. Behaestex Gresik. menjadi bahan dasar replikasi mengambil judul dalam peneliti ini dengan kesamaan dengan variabel independen disiplin kerja.

Suatu perusahaan juga perlu memberikan jaminan sosial pada karyawannya seperti jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja, agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan bekerja secara efektif dan efisien. Dengan adanya jaminan sosial ini diharapkan karyawan akan lebih giat lagi bekerja sehingga moral dan semangat kerja dapat meningkat yang pada akhirnya prestasi kerja karyawan akan meningkat. Jaminan sosial juga akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Selain pemberian insentif dan jaminan sosial, agar kegiatan dalam perusahaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan atau tujuan maka perusahaan juga harus menerapkan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja maka karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk kerja, mengabaikan prosedur keamanan, melalaikan pekerjaan dan masih banyak lagi.

Jaminan sosial tenaga kerja, diharapkan mampu memberikan jaminan terhadap resiko-resiko sosial ekonomi yang akan terjadi kepada karyawan, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program jaminan sosial tenaga kerja misalnya terjadi kecelakaan kerja, cacat, hari tua, pensiun dan meninggal dunia, yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang bermanfaat dari sisi tenaga kerja, sedangkan dari sisi kelangsungan hidup perusahaan, seperti fasilitas dan peralatan yang digunakan, penggunaan teknologi, dan kualitas serta kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan, tercermin dalam produktivitas kerja. Produktivitas kerja itu sendiri juga penting karena terkait dengan kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan output berupa barang atau jasa perusahaan. Sehingga operasional perusahaan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh produktivitas kerja karyawan yang juga baik.

Agar karyawan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik, perusahaan sangat perlu memperhatikan tingkat pendidikan karyawan. Menurut Hariandja (2012: 169), tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual untuk tujuan-tujuan umum. Semua ini pada prinsipnya menghendaki agar pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan dapat dikerjakan lebih efisien.

Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti dengan beberapa sumber dari objek penelitian pada bagian produksi diperoleh beberapa fenomena-fenomena yang menyebabkan produktivitas kerja mengalami penurunan antara lain tingkat kedisiplinan karyawan berdasarkan hari kerja efektif dan jumlah karyawan sebagai salah satu instrumen pelaksanaan disiplin termasuk dalam kategori kurang disiplin. Masih banyaknya karyawan yang mempunyai disiplin yang rendah dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawabnya, sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kerja karyawan. Perlu adanya pengawasan dan pembinaan pimpinan agar disiplin kerja karyawan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mematuhi peraturan kerja yang ada.

Selanjutnya perusahaan juga belum sepenuhnya memberikan jaminan sosial pada karyawannya seperti jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja, agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan bekerja secara efektif dan efisien. Data tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.2. Jumlah Karyawan Yang Mendapat Jaminan Kesehatan Dan Jaminan Keselamatan Kerja (JKK).

No	Status Kerja	Jumlah	Keterangan
1.	Karyawan Tetap	55 orang	MJKK
2.	Karyawan Tidak Tetap/Honor	20 orang	TMJKK
Total Jumlah Karyawan		75 Orang	

Sumber : PT. Cipta Baja Raya Medan, 2019

Dari data di atas jelas menunjukkan bahwa semua karyawan di PT. Cipta Baja Raya Medan adalah karyawan tetap dan ada juga karyawan yang belum tetap oleh karena itu perusahaan memberikan Jaminan Kesehatan Dan Jaminan Keselamatan Kerja kepada seluruh karyawannya.

Dan penempatan pekerjaan belum sesuai dengan tingkat pendidikannya sehingga prosedur pekerjaan atau SOP masih sering di abaikan oleh karyawan data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3. Tingkat Pendidikan di PT. Cipta Baja Raya Medan

No	Tingkat Pendidikan	Frekwensi	Persentase
1	SD	-	0,00 %
2	SMP	12	20,00 %
3	SMA	57	75,00 %
4	S-1	4	3,00 %
5	S-2	2	2,00 %
6	S-3	-	0,00 %
Jumlah		75	100 %

Sumber : PT. Cipta Baja Raya Medan, 2019

Dari data di atas jelas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SMP lebih sedikit karena tenaga kerja bagi tamatan SMP hanya melakukan pekerjaan pembersihan lokasi pabrik, sedangkan bagi tamatan SMA dan yang sudah berpengalaman dengan pekerjaan pada bagian produksi dan untuk yang tamatan S-1 melakukan pekerjaan pada bagian administrasi dan marketing dan hanya

beberapa orang yang menduduki jabatan seperti manager dan yang sudah berpengalaman yang berpendidikan Strata 2. Oleh karena itu perusahaan terus memberikan perhatian kepada karyawannya dengan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan yang dapat diberdayagunakan dengan tujuan perusahaan memiliki tenaga kerja yang benar-benar terampil di masa depan.

Berdasarkan uraian ringkas tersebut penulis sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul : “ Analisis Disiplin Kerja, Jaminan Sosial Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan”.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

- a. Karyawan terbiasa terlambat untuk kerja, mengabaikan prosedur keamanan, melalaikan pekerjaan.
- b. Tingginya tingkat absensi akan mempengaruhi produktivitas karyawan dan ada kemungkinan dapat menurunkan produktivitas kerja.
- c. Faktor pendidikan dalam menempatkan posisi karyawan sehingga sering terjadi ketersinggungan antara karyawan karena jenjang pendidikan yang mereka miliki.
- d. Perusahaan juga belum sepenuhnya memberikan jaminan sosial pada karyawannya seperti jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan

kerja, agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan bekerja secara efektif dan efisien

- e. Penempatan pekerjaan belum sesuai dengan tingkat pendidikannya sehingga prosedur pekerjaan atau sop masih sering diabaikan oleh karyawan

2. Batasan Masalah

Batasan Masalah penelitian sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang akan dibahas. Hal ini agar tidak terjadi kerancuan ataupun kesimpangsiuran dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Ruang Lingkup dalam penelitian ini adalah hal yang menyangkut pada Disiplin Kerja, Jaminan Sosial Dan Tingkat Pendidikan yang berpengaruh pada Produktivitas Tenaga Kerja Di PT. Cipta Baja Raya Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan.
2. Apakah jaminan sosial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan.
3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan.

4. Apakah disiplin kerja, jaminan sosial dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a) Menganalisis disiplin kerja, terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan.
- b) Menganalisis jaminan sosial terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan.
- c) Menganalisis tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan.
- d) Menganalisis disiplin kerja, jaminan sosial dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a) Bagi Peneliti, sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan.
- b) Bagi PT. Cipta Baja Raya Medan. sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.

- c) Manfaat Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Panca budi Medan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Jauhary (2014) dengan Judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Behaestex, Gresik”. Sedangkan dalam penelitian ini berjudul “ Analisis Disiplin Kerja, Jaminan Sosial Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan.”.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

- 1. Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana dengan jumlah seluruhnya 2 (dua) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.
- 2. Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas (Disiplin Kerja Karyawan) dan 1 (satu) variabel terikat (Produktivitas Karyawan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja, Jaminan Sosial Dan Tingkat Pendidikan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas.
- 3. Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 125 karyawan sebagai responden sedangkan jumlah responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Cipta Baja Raya Medan. yang berjumlah 75 orang

4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2012 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Behaestex, Gresik. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Cipta Baja Raya Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2013: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat

produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu.

Menurut Kusnendi, (2013:8.4). produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Sinungan (2015:75) produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien.

Sinungan (2015: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama
 - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua
 - a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b) Keaneka ragam tugas
 - c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d) Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada

upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2013: 8.4).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Ravianto mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan itu antara lain (Ravianto, 2012) :

- (1) Pendidikan,
- (2) Keterampilan,
- (3) Kedisiplinan,
- (4) Motivasi,
- (5) Sikap dan etika kerja,
- (6) Gizi dan Kesehatan
- (7) Tingkat Penghasilan
- (8) Jaminan Sosial,
- (9) Hubungan industrial
- (10) Teknologi dan Sarana Produksi

Menurut Simanjutak (2015: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung, meliputi:
 - a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, (2009: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

(1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi.

(2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

(3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasangan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan , 2015: 262).

Menurut Simamora (2014: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan..
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja Menurut Sinungan (2015: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2014: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2010;94), Indikator -Indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Perbaikan terus menerus, yaitu upaya peningkatan produktifitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

- 2) Pemberdayaan sumber daya manusia., memberdayakan sumber daya manusia mengandung kiat untuk :
 - (a) Mengakui harkat dan martabat manusia sebagai makhluk yang mulia,;
 - (b) Manusia memiliki hak-hak asasi manusia;
 - (c) Penerapan gaya manajemen yang partisipatif.
- a. Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan, kondisi fisik tempat yang menyenangkan memberikan kontribusi yang nyata dalam peningkatan produktivitas kerja.
- 3) Umpan balik, pelaksanaan tugas dan karier karyawan tidak dapat dipisahkan dari penciptaan, pemeliharaan, dan penerapan sistem umpan balik yang objektif, rasional, baku, dan validitas yang tinggi.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat

diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2013:291). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Veithzal, 2012:824).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2012:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2014:610).

b. Pembagian Disiplin Kerja

Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Pembagian disiplin ada 2 jenis (Moekizat, 2012: 356) yaitu:

1) *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2) *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu.

c. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai, 2009:825)

1) Disiplin Retributif (*Retributif Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

- 2) Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan

Hasibuan (2009:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut,

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan.

4) Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

e. Indikator disiplin kerja karyawan

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah (Nitisemito 2011:40)

1) Turunnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja.

2) Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat.

3) Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan. Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

- 4) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi
- 5) Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- 6) Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan
- 7) Sering konflik antar karyawan.
- 8) Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

3. Jaminan Sosial

a. Pengertian Jaminan Sosial

Manusia dalam hidupnya menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian spekulatif maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian ini disebut dengan resiko (Asikin, 2013: 77). Kebutuhan rasa aman merupakan motif yang kuat dimana manusia menghadapi sejumlah ketidakpastian yang cukup besar dalam kehidupan, misalnya untuk memperoleh pekerjaan, dan untuk memperoleh jaminan kehidupan apabila karyawan tertimpa musibah.

Menurut Teori Abraham Maslow kebutuhan akan rasa aman merupakan tingkat kebutuhan yang kedua setelah kebutuhan psikologi seperti makan, minum, sandang, papan, dan kebutuhan fisiologinya. Kebutuhan akan rasa aman ini bermacam-macam, salah satunya yakni

rasa akan aman masa depan dan sebagainya (Siagian, 2010: 287). Untuk menghadapi resiko ini diperlukan alat yang dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko itu yang disebut jaminan sosial.

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, dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lainnya perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneterinya, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberian kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja (Kansil, 2010: 127).

Bertitik tolak dari hal tersebutlah mendorong lahirnya program yang memberikan jaminan perlindungan bagi tenaga kerja. Di berbagai negara di atur pada umumnya melalui berbagai bentuk. Di Indonesia hal ini dapat dilihat pada Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta diperkuat dengan Undang-Undang No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang merupakan langkah awal dalam memberikan landasan hukum penyelenggaraan jaminan sosial.

ILO (*International Labour Organization*) yang merupakan salah satu dari Badan PBB, juga memberikan pengertian jaminan sosial (Social

Security) secara luas yaitu Social Security pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat berkurangnya penghasilan (Husni, 2013: 53).

Senada dengan hal ini Kertonegoro mengatakan bahwa Jaminan sosial merupakan konsepsi kesejahteraan yang melindungi resiko baik sosial maupun ekonomi masyarakat dan membantu perekonomian nasional dalam rangka mengoreksi ketidakadilan distribusi penghasilan dengan memberikan bantuan kepada golongan ekonomi rendah (Sentanoe, 2013: 10). Jelas bahwa jaminan sosial menjamin santunan sehingga tenaga kerja terlindungi terhadap ketidakmampuan bekerja dalam penghasilan dan menjamin kebutuhan dasar bagi keluarganya sehingga memiliki sifat menjaga nilai-nilai manusia terhadap ketidakpastian dan keputusasaan.

Undang-undang No. 3 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 lebih menegaskan lagi yang dimaksud dengan Jamsostek adalah sebagai berikut :“ Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagaimana akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia”.

Dari pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

jaminan sosial mempunyai beberapa aspek yaitu:

- 1) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja serta keluarganya.
- 2) Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan, sebagai pengganti atau seluruh penghasilan yang hilang.
- 3) Menciptakan ketenangan kerja karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko ekonomi maupun sosial.
- 4) Karena adanya upaya perlindungan dan terciptanya ketenangan kerja akan berdampak meningkatkan produktifitas kerja.
- 5) Dengan terciptanya ketenangan kerja pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga manusia dalam menerima dan menghadapi resiko sosial ekonomi.

Upaya perlindungan karyawan perusahaan dalam bentuk kenaikan upah, pemberian bonus dan program kesejahteraan lainnya, dirasakan belum menunjukkan suatu jaminan karyawan terutama dalam kelangsungan hidupnya dengan tingkat kesejahteraan yang memuaskan. Oleh sebab itu perusahaan hendaknya:

- 1) Menganggap tenaga kerja sebagai patner yang aman membantu untuk mensukseskan tujuan usaha.
- 2) Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang sudah dikerahkan oleh patner yaitu, berupa penghasilan yang layak dan

jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian patnernya itu lebih terangsang untuk bekerja lebih produktif (berdaya guna dan berhasil guna).

- 3) Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya sehingga mereka merasa bahwa tenaga kerjanya itu perlu dikerahkan dengan baik, seakan-akan mereka bekerja pada perusahaan miliknya,

Perusahaan dapat berkembang dan lancar apabila di dukung oleh jumlah tenaga kerja yang cukup, upah yang disesuaikan dengan kondisi kebutuhan dan tersedianya Jamsostek. Terciptanya suasana hal diatas akan membentuk hubungan kerja yang saling membutuhkan dan saling menguntungkan. Sebagai langkah yang ditempuh dalam menjamin hidup karyawan, perusahaan sangat perlu untuk mengikutsertakan para karyawannya dalam program Jamsostek.

Program Jamsostek ini dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 72 tahun 2005 tentang penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dari penjelasan tersebut bahwa program Jamsostek berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 tahun 2012 beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya bersifat dan bertujuan untuk melindungi karyawan.

b. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 pasal 6 ayat 1 bahwa ruang lingkup jaminan sosial meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan

Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

2) Jaminan Kematian (JK)

Jaminan kematian adalah suatu jaminan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan (Manulang, 2011: 134).

3) Jaminan Hari Tua

Hari tua merupakan resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya upah, karena pada usia tua umumnya kemampuan bekerja sudah berkurang sehingga karyawan diberhentikan dari pekerjaannya.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

c. Indikator-Indikator Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Husni, (2013: 53), Indikator-Indikator Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat keakuratan pemberian layanan jasa yang dijanjikan
- 2) Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian layanan jasa yang dijanjikan
- 3) Tingkat kecepatan pelayanan jasa yang diberikan
- 4) Tingkat keinginan perusahaan untuk membantu dalam hal memberikan pelayanan jasa
- 5) Tingkat kesediaan perusahaan dalam memberikan jaminan kualitas terhadap jasa yang diberikan
- 6) Tingkat ketentuan fasilitas fisik berupa kartu Jamsostek.

4. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama.

Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono ; 2011:162)

Suprihanto (2012:102), menyatakan bahwa pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi

kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan nilai kompetensi seseorang pekerja dapat di pupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2013:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2012: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Pendidikan diinterpretasikan dengan makna untuk mempertahankan individu dengan kebutuhan-kebutuhan yang senantiasa bertambah dan merupakan suatu harapan untuk dapat mengembangkan diri agar berhasil serta untuk memperluas, mengintensifkan ilmu pengetahuan dan memahami elemen- elemen yang ada disekitarnya. Pendidikan juga mencakup segala perubahan yang terjadi sebagai akibat dari partisipasi individu dalam pengalaman-pengalaman dan belajar, yang merupakan upaya manusia dewasa dalam membimbing yang belum kepada kedewasaan.

Menurut Nata (2011:98), pendidikan adalah bimbingan atau arahan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama.

b. Dimensi Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2009:53), Dimensi tingkat pendidikan terdiri dari:

1) Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2) Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

3) Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak

c. Fungsi dan Tujuan Pendidikan

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undang Undang RI. No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermatahat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sedangkan tujuannya adalah bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia,

sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Widiatirahayu (2008:19) menyatakan bahwa fungsi pendidikan itu meliputi:

- 1) Memindahkan nilai-nilai budaya
- 2) Nilai-nilai pengajaran
- 3) Peningkatan mobilitas social
- 4) Fungsi sertifikasi
- 5) *Job training*
- 6) Memantapkan dan mengembangkan hubungan-hubungan sosial.

Tingkat pendidikan berupa pendidikan formal dan non formal mempunyai tujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif dalam membentuk manusia seutuhnya agar manusia menjadi sadar akan dirinya dan dapat memanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidupnya. Untuk dapat berfungsi demikian, manusia memerlukan pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi dan dapat mandiri melalui pendidikan. Kinerja yang baik memerlukan pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan teknologi, sehingga dengan adanya tingkat pendidikan karyawan maka kinerja karyawan akan mudah tercapai.

d. Indikator-indikator Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- 1) Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- 2) Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- 3) Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Jauhary (2012)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT.Behaestex, Gresik)	Disiplin Kerja sebagai variabel independen sedangkan Produktivitas Karyawan sebagai variabel dependen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Behaestex Gresik.
2.	Sirait (2009)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan)	Budaya Organisasi sebagai variabel independen sedangkan Produktivitas Pegawai sebagai variabel dependen	Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dengan analisis regresi sederhana diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai.
3.	Anik Insyiah (2011)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BMT Usaha gabungan Terpadu (UGT) Sidogiri Pusat dan Cabang Malang	Pendidikan dan Pelatihan sebagai variabel independent sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan dengan tingkat signifikansi 5%, variabel metode diklat, materi diklat, instruktur diklat dan lama waktu diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.
4.	Ilham (2009)	Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KUD Trisula Di Kabupaten Majalengka	Program Pendidikan Dan Pelatihan sebagai variabel independent sedangkan Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen	hasil dari seluruh uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan begitupun sebaliknya produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh

				terhadap program pendidikan dan pelatihan
5.	Setiadi (2009)	Pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Semarang makmur Semarang	Upah dan jaminan sosial sebagai variabel independent sedangkan Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah dan jaminan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Semarang makmur Semarang
6.	Arida (2012)	pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja pada Universitas Islam Kadirir Kediri.	Jaminan sosial sebagai variabel independent sedangkan Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jaminan social mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada Universitas Islam Kadirir Kediri.

Sumber : Diolah Penulis, 2019

C. Kerangka Konseptual.

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

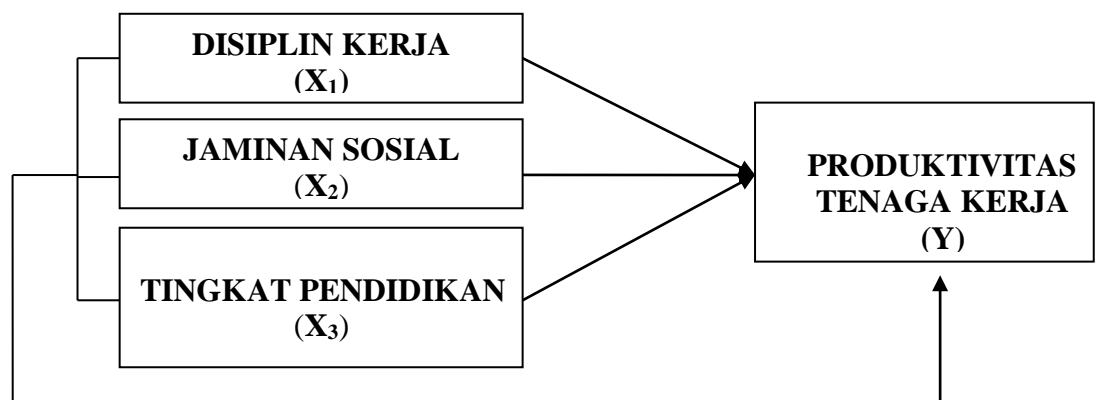
Perusahaan dapat berkembang dan lancar apabila di dukung oleh jumlah tenaga kerja yang cukup, upah yang disesuaikan dengan kondisi kebutuhan dan tersedianya Jamsostek. Sebagai langkah yang ditempuh dalam menjamin hidup karyawan, perusahaan sangat perlu untuk mengikutsertakan para karyawannya dalam program Jamsostek.

Pendidikan adalah bimbingan atau arahan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Pendidikan merupakan pengaruh lingkungan terhadap individu untuk menghasilkan perubahan-perubahan yang tetap dalam kebiasaan perilaku, pikiran dan sikapnya.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan produktivitas. Sedangkan produktivitas karyawan dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan jaminan soaial tenaga kerja.

Maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan, sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. (Sugiyono, 2009: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan.
2. Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan.
3. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan.
4. Disiplin kerja, jaminan sosial dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram, 2008: 149).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Cipta Baja Raya Medan beralamat di Jl. Bawean No. 66/104. Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan dimulai Pebruari 2019 sampai dengan Mei 2019.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2019

Kegiatan	Tahun 2019															
	Pebruari				Maret				April				Mei			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Penyusunan Proposal		■														
Pengajuan Proposal			■													
Perbaikan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Seminar Proposal												■				
Pengumpulan Data													■			
Pengolahan Data														■		
Penulisan Skripsi														■	■	
Perbaikan Skripsi															■	■
Sidang Meja Hijau																■

Sumber: Data diolah, 2019

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:72).

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi PT. Cipta Baja Raya Medan yang berjumlah 75 orang.

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih (Suharsini, 2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi di PT. Cipta Baja Raya Medan sebanyak 75 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

a. Jenis Data

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Sumber Data

Data diperoleh secara langsung ke objek penelitian dalam hal ini objek penelitiannya adalah PT. Cipta Baja Raya Medan.

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: disiplin kerja (X_1), dan Jaminan sosial (X_2), dan tingkat pendidikan terhadap (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja (Y)

2. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Produktivitas Tenaga kerja (Y)	Produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. (Kusnendi, 2013:8.4).	1) Perbaikan terus menerus, 2) Peningkatan hasil mutu pekerjaan. 3) Pemberdayaan sumber daya manusia. 4) Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan. 5) Umpan balik.	Skala Likert
Disiplin kerja (X₁)	Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin	1) Turunnya produktivitas kerja 2) Tingkat absensi yang tinggi 3) Adanya kelalaian	Skala Likert

	karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2012:824).	4) Tingkat kecerobohan 5) Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan 6) Sering konflik antar karyawan.	
Jaminan sosial (X₂)	Kebutuhan akan rasa aman ini bermacam-macam, salah satunya yakni rasa akan aman masa depan dan sebagainya (Siagian, 2010: 287)	1) Tingkat keakuratan pemberian layanan 2) Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian layanan 3) Tingkat kecepatan pelayanan jasa yang diberikan 4) Tingkat keinginan perusahaan untuk membantu dalam hal memberikan pelayanan jasa 5) Tingkat kesediaan perusahaan dalam memberikan jaminan 6) Tingkat ketentuan fasilitas fisik berupa kartu Jamsostek.	Skala Likert
Tingkat Pendidikan (X₃)	Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono ; 2011:162)	1) Pendidikan dasar: 2) Pendidikan menengah: 3) Pendidikan tinggi:	Skala Likert

Sumber : Diolah Penulis, 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

4. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggiantara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Produktivitas Tenaga Kerja
α	=	Intercept
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$,	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Disiplin Kerja
X_2	=	Jaminan Sosial
X_3	=	Tingkat Pendidikan
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F_{hitung} dapat diperoleh dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (b_i - b)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien Determinasi
 k = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan
 n = Jumlah sampel

b. Uji t

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji t.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak. rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan $dk = n - 2$

Keterangan :

- Bila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
- Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi (R^2).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat”.

Rumus koefisien determinasi (R^2) :

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Cipta Baja Raya Medan

PT. Cipta Baja Raya Medan dibentuk sejak tahun 2011 di Medan-Indonesia, dan telah menerima pesanan yang besar dan berhasil membangun reputasi yang sangat baik dengan pelanggan. PT. Cipta Baja Raya Medan sangat berpengalaman dalam memproduksi komponen besi/baja cor untuk kebutuhan permesinan dari berbagai industri seperti, Pabrik Penggilingan Karet, Pabrik Kelapa Sawit, Pabrik Penggilingan Gula, Pertambangan, Pabrik Boiler, dll.

Karena kesuksesan tersebut, di tahun 2013 PT. Cipta Baja Raya Medan melakukan penambahan kapasitas produksi, memperbaharui teknologi mesin dan mengembangkan kemampuan tenaga kerja, dengan harapan untuk dapat meningkatkan tingkat kepuasan pelanggan terhadap kualitas dan layanan PT. Cipta Baja Raya. Dengan dibantu oleh para ahli dibidang pengecoran logam dan juga teknologi mesin yang mutakhir, dan sangat yakin dapat memuaskan kebutuhan dan harapan pelanggan.

PT. Cipta Baja Raya Medan berkomitmen untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan juga berpartisipasi dalam membangun komunitas lokal.

PT. Cipta Baja Raya Medan terus menjaga reputasi sebagai perusahaan yang menghasilkan produk terbaik dengan harga yang bersaing.

Sejalan dengan visi perusahaan, PT. Cipta Baja Raya terus meningkatkan kualitas dan kemampuan produksi.

2. Visi dan Misi PT. Cipta Baja Raya Medan

Visi :

Tahun 2008 : Penyedia baja dunia dengan biaya kompetitif

Tahun 2013 : Pemain baja terpadu dunia yang dominan

Tahun 2020 : Pemain baja dunia terkemuka

Misi:

Kami adalah keluarga masyarakat dunia yang berbudaya, mempunyai komitmen untuk menyediakan baja dan produk terkait dengan pendekatan menyeluruh yang menghasilkan solusi industri dan infrastruktur untuk kesejahteraan masyarakat.

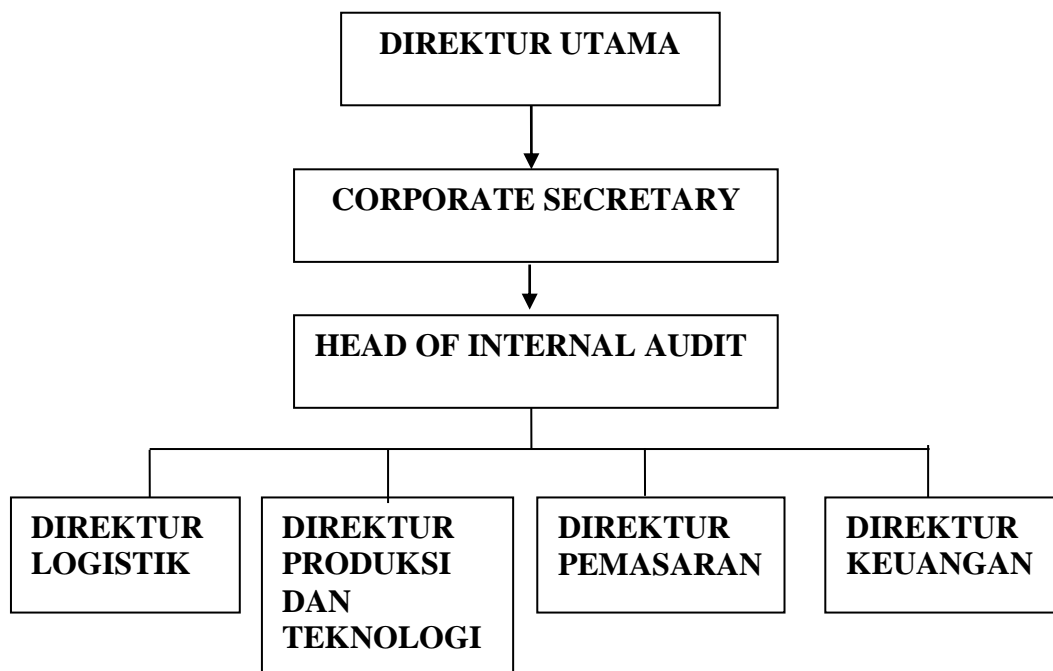
3. Struktur Organisasi PT. Cipta Baja Raya Medan

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi selalu ditemui dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam berbagai skala bahkan menjadi sesuatu yang harus dimiliki. Masing-masing perusahaan memiliki hak untuk membuat struktur organisasi mereka sesuai dengan gaya dan kebutuhan perusahaan. Struktur organisasi tiap perusahaan berbeda-beda, tergantung jenis usaha yang dijalankannya.

Dengan melakukan pemilihan serta penentuan struktur organisasi yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi dalam perusahaan maka pencapaian tujuan perusahaan akan lebih terarah.

Berikut ini adalah struktur organisasi serta uraian tugas dari masing-masing bagian.

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Cipta Baja Raya Medan, 2019



Sumber : Struktur Organisasi PT. Cipta Baja Raya Medan

Pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi sesuai dengan fungsinya yaitu sebagai berikut:

a. Direktur Utama

- 1) Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan seperti:
- 2) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- 3) Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan

- 4) Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan
- 5) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan
- 6) Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan
- 7) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.
- 8) Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan

b. *Corporate Secretary*

- 1) Memastikan bahwa BUMN mematuhi peraturan tentang persyaratan keterbukaan sejalan dengan penerapan prinsip-prinsip GCG
- 2) Memberikan informasi yang dibutuhkan oleh Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas secara berkala dan/atau sewaktu-waktu apabila diminta;
- 3) Sebagai penghubung (*liaison officer*); dan
- 4) Menatausahakan serta menyimpan dokumen perusahaan, termasuk tetapi tidak terbatas pada Daftar Pemegang Saham, Daftar Khusus dan risalah rapat Direksi, rapat Dewan Komisaris dan RUPS.

c. *Head Of Internal Audit*

- 1) Melaksanakan proses pemeriksaan / audit internal bagi seluruh divisi cabang dan melaporkannya dalam bentuk laporan audit

- 2) Menjalankan proses audit internal perusahaan secara teknis dan berkala baik dari segi financial maupun operasional
- 3) Melakukan koordinasi kesiapan cabang dan juga depo untuk menyiapkan laporan Rugi Laba dengan lengkap serta melakukan pemeriksaan terhadap Neraca Rugi Laba tersebut
- 4) Menganalisa dengan akurat serta bisa memberikan gambaran tentang penyelesaian masalah keuangan
- 5) Melakukan koordinasi dengan lembaga audit eksternal yang jika diperlukan untuk kelancaran perusahaan
- 6) Melakukan monitoring dan evaluasi hasil audit internal serta menjalin koordinasi dengan pihak terkait untuk menyiapkan solusi untuk hasil temuan masalah
- 7) Aktif melakukan tugas tugas lain yang di rasa perlu dalam upaya mencapai target audit

d. Direktur Logistik

Direktur Logistik bertugas merencanakan dan mengendalikan kegiatan pergudangan, sehingga tercapai tujuan utamanya, diantaranya keamanan, keakurasian jumlah dan kebutuhan barang yang dikelola, dengan melaksanakan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan manajemen.

Menerapkan prosedur kerja, termasuk syarat-syarat, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk menjaga dan memelihara semua aset perusahaan berupa aset tetap atau aset tidak tetap. Menjaga kelancaran dan pelaksanaan semua kegiatan transaksi barang melalui penentuan tata letak gudang serta

penunjang tenaga pelaksana, agar tercapai pemanfaatan fasilitas dan optimalisasi tenaga kerja.

e. Direktur Produksi dan Teknologi

Direktur Produksi dan Teknologi bertugas menyempurnakan organisasi, prosedur dan sistem kerja guna pencapaian dalam semua aspek. Menyediakan kebutuhan sarana dan fasilitas kerja sesuai dengan persyaratan dan Bertugas merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan teknik sehingga dapat menjamin kelancaran operasional mesin produksi dan sarana penunjang. Membuat perencanaan kerja yang diselaraskan dengan tujuan manajemen khususnya dalam kegiatan yang menyangkut teknik. Menjaga pelaksanaan perawatan dan perbaikan mesin.

f. Direktur Pemasaran

Direktur pemasaran memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengkoordinir distribusi produk ke daerah pemasaran, melakukan tugas penjualan dan permintaan produk, menyiapkan rencana penjualan dan permintaan produk, merencanakan dan membuat rancangan promosi, serta membuat rencana penjualan dan permintaan produk.

g. Direktur Keuangan

Direktur keuangan bertugas dan bertanggung jawab merencanakan, menyiapkan budget dan planning (AOP) untuk menentukan tujuan yang harus dicapai. Memonitor kegiatan operasional dalam hal aspek financial supaya sejalan dengan AOP. Menandatangani bank instrument (Cek, transfer bank) sesuai dengan batasan yang ditetapkan perusahaan. Verifikasi setiap pengeluaran biaya ataupun pembelian aset dan penggunaan dana lainnya

sesuai dengan batasan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menetapkan pelaksanaan sistem dan prosedur yang berkaitan dengan keuangan.

4. Penyajian Data (Karakteristik Responden)

Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan usia, pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin yang akan dipaparkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	30 - 39 Thn	25	36
	40 - 49 Thn	30	54
	> 50 Thn	20	10
Jumlah		75	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 75 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia antara 40-49 yaitu sebanyak 30 responden (54%), diikuti responden yang berusia antara >50 yaitu sebanyak 20 responden (10%). Selanjutnya responden yang berusia antara 30-39 yaitu sebanyak 25 responden (36%).

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	Sarjana	6	5
	SMA	57	75
	SMP	12	20
Jumlah		75	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 75 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 57 responden (75%), diikuti responden yang berpendidikan SMP yaitu sebanyak 12 responden (20%). Selanjutnya responden yang berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 6 responden (5%).

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja	1 - 9 Thn	10	4
	10 - 19 Thn	10	25
	20 - 25 Thn	20	63
	> 25 Thn	35	8
Jumlah		75	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 75 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 20 – 29 tahun yaitu sebanyak 20 responden (63%), diikuti responden yang masa kerja 10 – 19 tahun yaitu sebanyak 10 responden (25%). Selanjutnya responden yang masa kerja 1 – 9 tahun yaitu sebanyak 10 responden (4%), dan diikuti responden yang masa kerja > 25 tahun yaitu sebanyak 8 responden (4%).

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki - Laki	67	85
	Perempuan	8	15
Jumlah		75	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 75 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 67 responden (85%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 responden (15%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan PT Cipta Baja Raya Medan jumlah jenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan perempuan adalah lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki.

Berikut data berdasarkan Hasil Jawaban responden yang dapat diperoleh dari karyawan PT. Cipta Baja Raya Medan adalah sebagai berikut:

a. Hasil Distribusi Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 4.5 Saya datang tepat waktu dalam bekerja.

		x11			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	25	33,3	33,3	33,3
	2	18	24,0	24,0	57,3
	3	12	16,0	16,0	73,3
	4	11	14,7	14,7	88,0
	5	9	12,0	12,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 25 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 18 orang (24,0%), kurang setuju sebanyak 12 orang (16,0%), setuju sebanyak 11 orang (14,7%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (12,0%).

Tabel 4.6 Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.

x12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	14,7	14,7	14,7
2	41	54,7	54,7	69,3
3	9	12,0	12,0	81,3
4	4	5,3	5,3	86,7
5	10	13,3	13,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (14,7%), tidak setuju sebanyak 41 orang (54,7%), kurang setuju sebanyak 9 orang (12,0%), setuju sebanyak 4 orang (5,3%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (13,3%).

Tabel 4.7 Saya secara rutin mendapatkansaran dan arahan dari pemimpin.

x13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	20	26,7	26,7	26,7
2	32	42,7	42,7	69,3
3	12	16,0	16,0	85,3
4	2	2,7	2,7	88,0
5	9	12,0	12,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (26,7%), tidak setuju sebanyak 32 orang (42,7%), kurang setuju sebanyak 12 orang (16,0%), setuju sebanyak 2 orang (2,7%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (12,0%).

Tabel 4.8 Saya selalu menaati aturan yang ada dalam kantor.

x14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	31	41,3	41,3	41,3
2	26	34,7	34,7	76,0
3	8	10,7	10,7	86,7
4	7	9,3	9,3	96,0
5	3	4,0	4,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 31 orang (41,3%), tidak setuju sebanyak 26 orang (34,7%), kurang setuju sebanyak 8 orang (10,7%), setuju sebanyak 7 orang (9,3%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (4,0%).

Tabel 4.9 Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan

x15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	10,7	10,7	10,7
2	13	17,3	17,3	28,0
3	27	36,0	36,0	64,0
4	19	25,3	25,3	89,3
5	8	10,7	10,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (10,7%), tidak setuju sebanyak 13 orang (17,3%), kurang setuju sebanyak 27 orang (36,0%), setuju sebanyak 19 orang (25,3%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (10,7%).

Tabel 4.10 Saudara bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan.

x16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	25	33,3	33,3	33,3
2	23	30,7	30,7	64,0
3	11	14,7	14,7	78,7
4	11	14,7	14,7	93,3
5	5	6,7	6,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 25 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 23 orang (30,7%), kurang setuju sebanyak 11 orang (14,7%), setuju sebanyak 11 orang (14,7%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (6,7%).

Tabel 4.11 Dalam setiap pelaksanaan kerja, saudara selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.

x17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	10,7	10,7	10,7
2	40	53,3	53,3	64,0
3	11	14,7	14,7	78,7
4	4	5,3	5,3	84,0
5	12	16,0	16,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (10,7%), tidak setuju sebanyak 40 orang (53,3%), kurang setuju sebanyak 11 orang (14,7%), setuju sebanyak 4 orang (5,3%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (16,0%).

Tabel 4.12 Saudara tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.

x18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	20,0	20,0	20,0
2	33	44,0	44,0	64,0
3	13	17,3	17,3	81,3
4	2	2,7	2,7	84,0
5	12	16,0	16,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 33 orang (44,0%), kurang setuju sebanyak 13 orang (17,3%), setuju sebanyak 2 orang (2,7%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (12,0%).

Tabel 4.13 Saudara memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.

x19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	27	36,0	36,0	36,0
2	24	32,0	32,0	68,0
3	11	14,7	14,7	82,7
4	9	12,0	12,0	94,7
5	4	5,3	5,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 27orang (36,0%), tidak setuju sebanyak 24 orang (32,0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (14,7%), setuju sebanyak 9 orang (12,0%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (5,3%).

Tabel 4.14 Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan.

x10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	12,0	12,0	12,0
2	16	21,3	21,3	33,3
3	25	33,3	33,3	66,7
4	15	20,0	20,0	86,7
5	10	13,3	13,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (12,0%), tidak setuju sebanyak 16 orang (21,3%), kurang setuju sebanyak 25 orang (33,3%), setuju sebanyak 15 orang (20,0%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (13,3%).

b. Hasil Distribusi Variabel Jaminan Sosial (X_2)

Tabel 4.15 Saudara mengetahui bahwa di tempat Anda bekerja ada program Jamsostek.

x21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	21,3	21,3	21,3
2	22	29,3	29,3	50,7
3	13	17,3	17,3	68,0
4	15	20,0	20,0	88,0
5	9	12,0	12,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (21,3%), tidak setuju sebanyak 22 orang (29,3%), kurang setuju sebanyak 13 orang (17,3%), setuju sebanyak 15 orang (20,0%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (12,0%).

Tabel 4.16 Darimanakah Saudara mengetahui bahwa di tempat Anda bekerja ada program Jamsostek

x22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	13,3	13,3	13,3
2	18	24,0	24,0	37,3
3	15	20,0	20,0	57,3
4	19	25,3	25,3	82,7
5	13	17,3	17,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (13,3%), tidak setuju sebanyak 18 orang (24,0%), kurang setuju sebanyak 15 orang (20,0%), setuju sebanyak 19 orang (25,3%), dan sangat setuju sebanyak 13 orang (17,3%).

Tabel 4.17 Apakah Anda memahami sepenuhnya tujuan penerapan Jamsostek di tempat Anda bekerja.

x23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	28	37,3	37,3	37,3
2	11	14,7	14,7	52,0
3	12	16,0	16,0	68,0
4	18	24,0	24,0	92,0
5	6	8,0	8,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (37,3%), tidak setuju sebanyak 11 orang (14,7%), kurang setuju sebanyak 12 orang (16,0%), setuju sebanyak 18 orang (24,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (8,0%).

Tabel 4.18 Dalam memahami tujuan penerapan Jamsostek di tempat anda bekerja, apakah anda mengetahui hak-hak yang anda peroleh secara jelas sesuai dengan perjanjian di dalam kontrak.

x24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	22,7	22,7	22,7
2	26	34,7	34,7	57,3
3	13	17,3	17,3	74,7
4	8	10,7	10,7	85,3
5	11	14,7	14,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (22,7%), tidak setuju sebanyak 26 orang (34,7%), kurang setuju sebanyak 13 orang (17,3%), setuju sebanyak 8 orang (10,7%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (14,7%).

Tabel 4.19 Setelah memahami tujuan penerapan Jamsostek di tempat Anda bekerja, apakah Anda tertarik dengan kesadaran sendiri menjadi anggota.

x25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	5,3	5,3	5,3
2	24	32,0	32,0	37,3
3	13	17,3	17,3	54,7
4	22	29,3	29,3	84,0
5	12	16,0	16,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (5,3%), tidak setuju sebanyak 24 orang (32,0%), kurang setuju sebanyak 13 orang (17,3%), setuju sebanyak 22 orang (29,3%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (16,0%).

Tabel 4.20 Apakah menurut Anda, setiap karyawan PT. Cipta Baja Raya Medan layak untuk mendapatkan Jamsostek.

x26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	16,0	16,0	16,0
2	36	48,0	48,0	64,0
3	11	14,7	14,7	78,7
4	4	5,3	5,3	84,0
5	12	16,0	16,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (16,0%), tidak setuju sebanyak 36 orang (48,0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (14,7%), setuju sebanyak 4 orang (5,3%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (16,0%).

Tabel 4.21 Pada dasarnya, apakah Anda menyenangi program Jamsostek yang ada di tempat Anda bekerja, dalam hal ini Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua.

x27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	20,0	20,0	20,0
2	28	37,3	37,3	57,3
3	15	20,0	20,0	77,3
4	3	4,0	4,0	81,3
5	14	18,7	18,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 28 orang (37,3%), kurang setuju sebanyak 15 orang (20,0%), setuju sebanyak 3 orang (4,0%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (18,7%).

Tabel 4.22 Menurut Anda apakah program Jamsostek yang diberikan sesuai dengan yang diinginkan karyawan PT. Cipta Baja Raya Medan.

x28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	29	38,7	38,7	38,7
2	22	29,3	29,3	68,0
3	11	14,7	14,7	82,7
4	9	12,0	12,0	94,7
5	4	5,3	5,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 29 orang (38,7%), tidak setuju sebanyak 22 orang (29,3%), kurang setuju sebanyak 11 orang (14,7%), setuju sebanyak 9 orang (12,0%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (5,3%).

Tabel 4.23 Apakah Anda sering mendengar keluhan pekerja lain karena merasa bingung dan tidak mengerti tentang program Jamsostek di tempat Anda bekerja.

x29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	13,3	13,3	13,3
2	16	21,3	21,3	34,7
3	24	32,0	32,0	66,7
4	15	20,0	20,0	86,7
5	10	13,3	13,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (13,3%), tidak setuju sebanyak 16 orang (21,3%), kurang setuju sebanyak 24 orang (32,0%), setuju sebanyak 15 orang (20,0%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (13,3%).

Tabel 4.24 Apakah anda mengetahui siapa pelaksana jaminan sosial tersebut.

x210

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	25	33,3	33,3	33,3
2	22	29,3	29,3	62,7
3	11	14,7	14,7	77,3
4	11	14,7	14,7	92,0
5	6	8,0	8,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 25 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 22 orang (29,3%), kurang setuju sebanyak 11 orang (14,7%), setuju sebanyak 11 orang (14,7%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (8,0%).

c. Hasil Distribusi Variabel Tingkat Pendidikan (X₃)

Tabel 4.25 Perusahaan mengharuskan saya untuk memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan.

x31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	8,0	8,0	8,0
2	20	26,7	26,7	34,7
3	22	29,3	29,3	64,0
4	16	21,3	21,3	85,3
5	11	14,7	14,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.25, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (8,0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (26,7%), kurang setuju sebanyak 22 orang (29,3%), setuju sebanyak 16 orang (21,3%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (14,7%).

Tabel 4.26 Saya memiliki ijazah sesuai latar belakang pendidikan saya.

x32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	21,3	21,3	21,3
2	25	33,3	33,3	54,7
3	13	17,3	17,3	72,0
4	13	17,3	17,3	89,3
5	8	10,7	10,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (21,3%), tidak setuju sebanyak 25 orang (33,3%), kurang setuju sebanyak 13 orang (17,3%), setuju sebanyak 13 orang (17,3%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (10,7%).

Tabel 4.27 Kemampuan saya dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan.

x33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	20,0	20,0	20,0
2	17	22,7	22,7	42,7
3	15	20,0	20,0	62,7
4	18	24,0	24,0	86,7
5	10	13,3	13,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 17 orang (22,7%), kurang setuju sebanyak 15 orang (20,0%), setuju sebanyak 18 orang (24,0%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (13,3%).

Tabel 4.28 Latar belakang pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan.

x34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	21	28,0	28,0	28,0
2	17	22,7	22,7	50,7
3	14	18,7	18,7	69,3
4	6	8,0	8,0	77,3
5	17	22,7	22,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.28, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 17 orang (22,7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (18,7%), setuju sebanyak 6 orang (8,0%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (22,7%).

Tabel 4.29 Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya.

x35

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	27	36,0	36,0	36,0
2	16	21,3	21,3	57,3
3	10	13,3	13,3	70,7
4	17	22,7	22,7	93,3
5	5	6,7	6,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 27 orang (36,0%), tidak setuju sebanyak 16 orang (21,3%), kurang setuju sebanyak 10 orang (13,3%), setuju sebanyak 17 orang (22,7%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (6,7%).

Tabel 4.30 Pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.

x36

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	25,3	25,3	25,3
2	17	22,7	22,7	48,0
3	14	18,7	18,7	66,7
4	10	13,3	13,3	80,0
5	15	20,0	20,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (25,3%), tidak setuju sebanyak 17 orang (22,7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (18,7%), setuju sebanyak 10 orang (13,3%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (20,0%).

Tabel 4.31 Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan.

x37

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	16,0	16,0	16,0
2	36	48,0	48,0	64,0
3	11	14,7	14,7	78,7
4	4	5,3	5,3	84,0
5	12	16,0	16,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.31, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (16,0%), tidak setuju sebanyak 36 orang (48,0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (14,7%), setuju sebanyak 4 orang (5,3%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (16,0%).

Tabel 4.32 Menurut saya, pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.

x38

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	20,0	20,0	20,0
2	28	37,3	37,3	57,3
3	15	20,0	20,0	77,3
4	3	4,0	4,0	81,3
5	14	18,7	18,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.32, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 28 orang (37,3%), kurang setuju sebanyak 15 orang (20,0%), setuju sebanyak 3 orang (4,0%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (14,0%).

Tabel 4.33 Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan.

x39

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	26	34,7	34,7	34,7
2	25	33,3	33,3	68,0
3	11	14,7	14,7	82,7
4	9	12,0	12,0	94,7
5	4	5,3	5,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.33, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 26 orang (34,7%), tidak setuju sebanyak 25 orang (33,3%), kurang setuju sebanyak 11 orang (14,7%), setuju sebanyak 9 orang (12,0%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (5,3%).

Tabel 4.34 Perusahaan memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan ke luar kota, saudara bersedia memenuhi persyaratan tersebut.

x310

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	17,3	17,3	17,3
2	13	17,3	17,3	34,7
3	24	32,0	32,0	66,7
4	15	20,0	20,0	86,7
5	10	13,3	13,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.34, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (17,3%), tidak setuju sebanyak 13 orang (17,3%), kurang setuju sebanyak 24 orang (32,0%), setuju sebanyak 15 orang (20,0%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (13,3%).

d. Hasil Distribusi Variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

Tabel 4.35 Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	26	34,7	34,7	34,7
2	23	30,7	30,7	65,3
3	17	22,7	22,7	88,0
4	9	12,0	12,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.35, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 26 orang (34,7%), tidak setuju sebanyak 23 orang (30,7%), kurang setuju sebanyak 17 orang (22,7%), setuju sebanyak 9 orang (12,0%), dan sangat setuju sebanyak 0 orang (0%).

Tabel 4.36 Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	30	40,0	40,0	40,0
2	25	33,3	33,3	73,3
3	10	13,3	13,3	86,7
4	3	4,0	4,0	90,7
5	7	9,3	9,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.36, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 30 orang (40,0%), tidak setuju sebanyak 25 orang (33,3%), kurang setuju sebanyak 10 orang (13,3%), setuju sebanyak 3 orang (4,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (9,3%).

Tabel 4.37 Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	8,0	8,0	8,0
2	20	26,7	26,7	34,7
3	22	29,3	29,3	64,0
4	16	21,3	21,3	85,3
5	11	14,7	14,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.37, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (8,0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (26,7%), kurang setuju sebanyak 22 orang (29,3%), setuju sebanyak 16 orang (21,3%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (14,7%).

Tabel 4.38 Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.
y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	21,3	21,3	21,3
2	25	33,3	33,3	54,7
3	13	17,3	17,3	72,0
4	13	17,3	17,3	89,3
5	8	10,7	10,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.38, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (21,3%), tidak setuju sebanyak 25 orang (33,3%), kurang setuju sebanyak 13 orang (17,3%), setuju sebanyak 13 orang (17,3%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (10,7%).

Tabel 4.39 Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan.
y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	20,0	20,0	20,0
2	17	22,7	22,7	42,7
3	15	20,0	20,0	62,7
4	18	24,0	24,0	86,7
5	10	13,3	13,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.39, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 17 orang (22,7%), kurang setuju sebanyak 15 orang (20,0%), setuju sebanyak 18 orang (24,0%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (13,3%).

Tabel 4.40 Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	33	44,0	44,0	44,0
2	18	24,0	24,0	68,0
3	6	8,0	8,0	76,0
4	14	18,7	18,7	94,7
5	4	5,3	5,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.40, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 33 orang (44,0%), tidak setuju sebanyak 18 orang (24,0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (8,0%), setuju sebanyak 14 orang (18,7%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (5,3%).

Tabel 4.41 Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.
y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	16,0	16,0	16,0
2	36	48,0	48,0	64,0
3	11	14,7	14,7	78,7
4	4	5,3	5,3	84,0
5	12	16,0	16,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.41, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (16,0%), tidak setuju sebanyak 36 orang (48,0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (14,7%), setuju sebanyak 4 orang (5,3%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (16,0%).

Tabel 4.42 Saya selalu melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan.

y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	20,0	20,0	20,0
2	28	37,3	37,3	57,3
3	13	17,3	17,3	74,7
4	6	8,0	8,0	82,7
5	13	17,3	17,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.42, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 28 orang (37,3%), kurang setuju sebanyak 13 orang (17,3%), setuju sebanyak 6 orang (8,0%), dan sangat setuju sebanyak 13 orang (17,3%).

Tabel 4.43 Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	28	37,3	37,3	37,3
2	23	30,7	30,7	68,0
3	11	14,7	14,7	82,7
4	9	12,0	12,0	94,7
5	4	5,3	5,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.43, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (37,3%), tidak setuju sebanyak 23 orang (30,7%), kurang setuju sebanyak 11 orang (14,7%), setuju sebanyak 9 orang (12,0%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (5,3%).

Tabel 4.44 Saya selalu berusaha meningkatkan untuk hasil kerja.
y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	10,7	10,7	10,7
2	13	17,3	17,3	28,0
3	26	34,7	34,7	62,7
4	16	21,3	21,3	84,0
5	12	16,0	16,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 18. 00

Berdasarkan tabel 4.44, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (10,7%), tidak setuju sebanyak 13 orang (17,3%), kurang setuju sebanyak 26 orang (34,7%), setuju sebanyak 16 orang (21,3%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (16,0%).

5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner.

Pengertian validitas menurut Azwar adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menajalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.45 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	101,76	817,861	,698	.	,947
x12	101,76	834,752	,563	.	,948
x13	101,93	836,198	,528	.	,948
x14	102,24	833,969	,621	.	,947
x15	101,16	835,947	,585	.	,947
x16	101,93	824,333	,686	.	,947
x17	101,61	827,943	,648	.	,947
x18	101,73	821,550	,704	.	,947
x19	102,05	829,808	,640	.	,947
x10	101,23	843,015	,447	.	,948
x21	101,52	845,496	,367	.	,949
x22	101,15	844,803	,380	.	,949
x23	101,73	848,090	,312	.	,949
x24	101,64	850,206	,301	.	,949
x25	101,05	856,727	,356	.	,950
x26	101,67	830,928	,581	.	,947
x27	101,60	812,486	,790	.	,946
x28	102,08	832,210	,596	.	,947
x29	101,25	845,435	,403	.	,949
x210	101,89	822,583	,689	.	,947
x31	101,16	835,434	,568	.	,947
x32	101,61	841,754	,430	.	,948
x33	101,36	834,017	,512	.	,948
x34	101,49	853,659	,372	.	,950
x35	101,81	834,154	,506	.	,948
x36	101,44	839,817	,395	.	,949
x37	101,67	830,928	,581	.	,947
x38	101,60	812,486	,790	.	,946
x39	102,04	828,606	,662	.	,947
x310	101,29	846,670	,369	.	,949
y1	102,12	829,945	,755	.	,947
y2	102,15	822,505	,724	.	,946
y3	101,16	835,434	,568	.	,947
y4	101,61	841,754	,430	.	,948
y5	101,36	834,017	,512	.	,948
y6	102,07	815,063	,781	.	,946
y7	101,67	831,090	,579	.	,947
y8	101,59	813,165	,781	.	,946
y9	102,07	830,847	,620	.	,947
y10	101,09	834,356	,572	.	,947

Sumber pengolahan spss versi 18.00

Pada Tabel 4.45 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang mempengaruhi sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan hasil pengukuran itu tetap konsisten atau tetap asal bisa dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama (Arikunto, 2010:221).

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dinyatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuisisioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Uji reliabilitas (kehandalan) juga untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu kostruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.46 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,949	,950	40

Sumber pengolahan spss versi 18.00

Berdasarkan Tabel 4.46 diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar $0,955 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 40 item, baik didalam variabel Disiplin Kerja (X_1), Jaminan Sosial (X_2), Tingkat Pendidikan (X_3) dan Produktivitas Tenaga Kerja (Y) adalah *reliable* atau bisa diterima dan dikatakan handal.

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residural mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

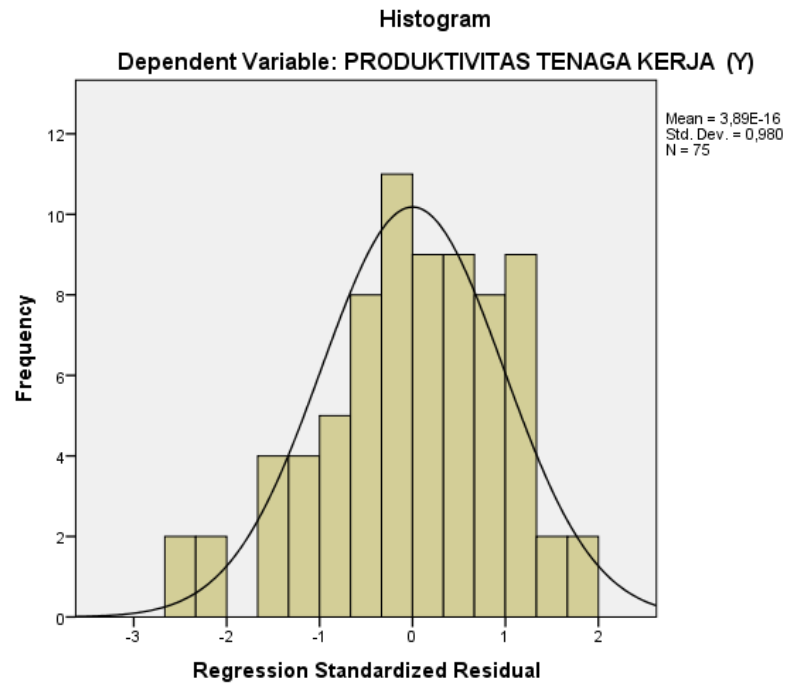
Salah satu uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residural adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S).

Pengambilan keputusan :

Signifikan $K-S > \alpha 5\%$ Terima H_0 : Residual Normal

Signifikan K-S $< \alpha$ 5% Terima H_a : Residual Tidak Normal

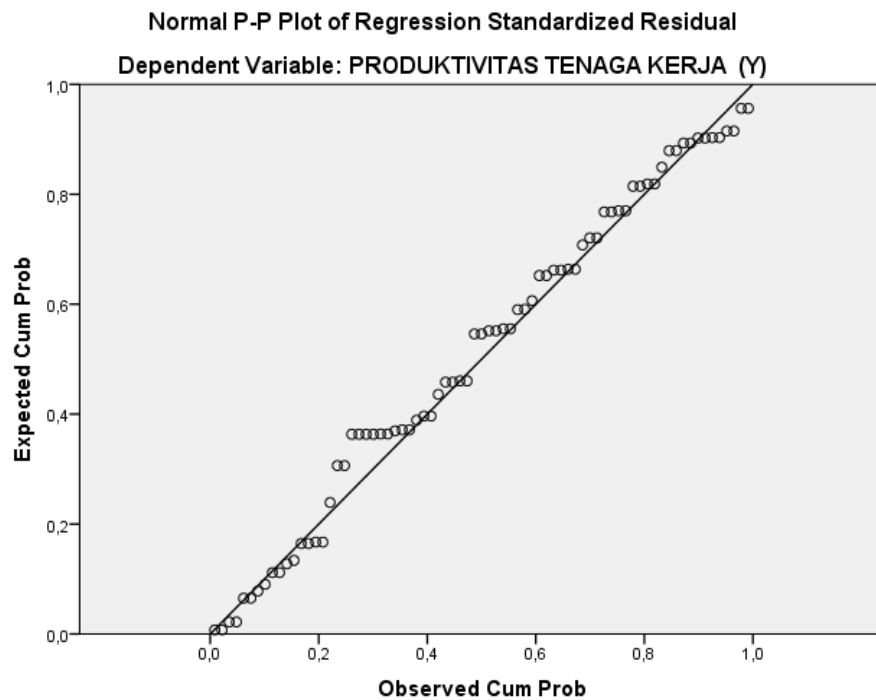
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 18.00

Berdasarkan gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana histogram diatas memiliki garis melengkung membentuk seperti lonceng.

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 18.00

Berdasarkan Gambar 4.3, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Disiplin Kerja (X_1), Jaminan Sosial (X_2), Tingkat Pendidikan (X_3) dan Produktivitas Tenaga Kerja (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila sering terjadi saling korelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak *orthogonal*. *Orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel adalah nol.

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF/tolerance$).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF > 1$ = ada multikolinieritas

$Tolerance < 0,1$ = tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.47 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,460	1,209			
DISIPLIN KERJA (X1)	,405	,084	,398	,175	5,707
JAMINAN SOSIAL (X2)	,289	,080	,243	,268	3,731
TINGKAT PENDIDIKAN (X3)	,413	,098	,362	,164	6,101

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (Y)

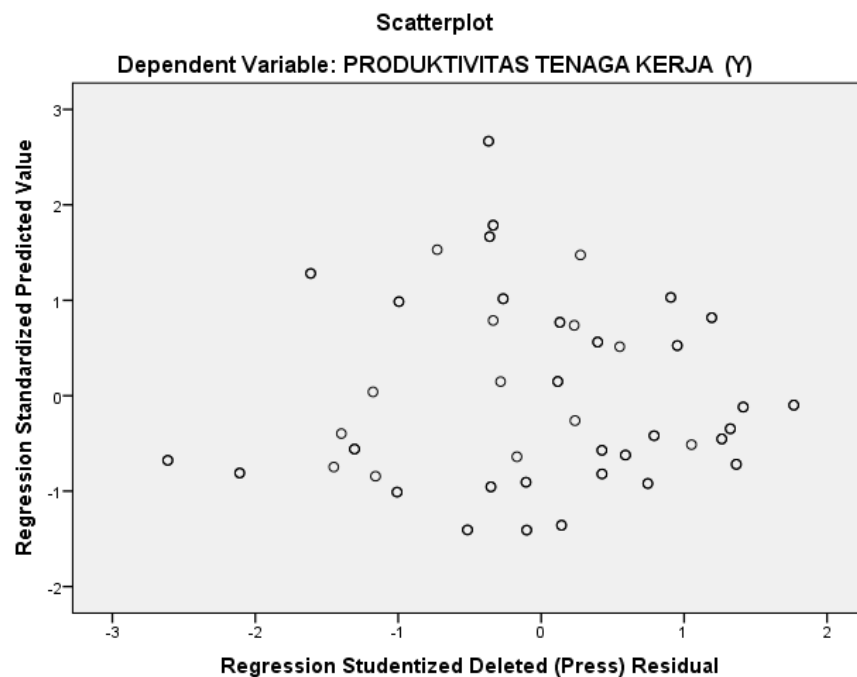
Sumber pengolahan spss versi 18.00

Berdasarkan Tabel 4.47 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah 5.707, Jaminan Sosial (X_2) adalah, 3.731, Tingkat Pendidikan (X_3) adalah 6.101 dan lebih besar dari 1 (satu) dan nilai tolerance Disiplin Kerja (X_1) adalah 0.175, Jaminan Sosial (X_2) adalah 0.268, Tingkat Pendidikan (X_3) adalah 0.164 lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedastisitas atau sebaliknya homoskedastisitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber pengolahan spss versi 18.00

Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

7. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut.

Hasil pengolahannya adalah :

Tabel 4.48 Hasil Nilai Mean, Std Deviasi Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (Y)	25,52	8,370	75
DISIPLIN KERJA (X1)	24,99	8,219	75
JAMINAN SOSIAL (X2)	26,81	7,034	75
TINGKAT PENDIDIKAN (X3)	26,92	7,346	75

Sumber pengolahan spss versi 18.00

Berdasarkan Tabel 4.48 di atas, nilai rata-rata dari variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y) adalah 25.52 dengan standar deviasinya adalah 8.370. Untuk variabel Disiplin Kerja (X1) nilai rata-ratanya adalah 24.99 dengan standar deviasinya adalah 8.219, Jaminan Sosial (X2) nilai rata-ratanya adalah 26.81 dengan standar deviasinya adalah 7.034 dan Tingkat Pendidikan (X3) nilai rata-ratanya adalah 26.92 dengan standar deviasinya adalah 7.346. Sedangkan jumlah responden (N) adalah 75.

8. Pengujian Hipotesis

a. Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Tujuan dari Uji F_{hitung} adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja, Jaminan Sosial dan Tingkat Pendidikan (*variable independent*) terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (*variable dependent*).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja, Jaminan Sosial dan Tingkat Pendidikan (*variable independent*) terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F < \alpha$ 5%

Tabel 4.49 Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4741,663	3	1580,554	253,284	,000 ^a
Residual	443,057	71	6,240		
Total	5184,720	74			

a. Predictors: (Constant), TINGKAT PENDIDIKAN (X3) , JAMINAN SOSIAL (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (Y)

Sumber pengolahan spss versi 18.00

Berdasarkan Tabel 4.49 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 253.284 dengan tingkat signifikan 0,00.

Karena $F_{hitung} 253.284 > F_{tabel} 1.40$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja, Jaminan Sosial dan Tingkat Pendidikan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.50 Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-3,460	1,209	
	DISIPLIN KERJA (X1)	,405	,084	,398
	JAMINAN SOSIAL (X2)	,289	,080	,243
	TINGKAT PENDIDIKAN (X3)	,413	,098	,362

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (Y)
Sumber pengolahan spss versi 18.00

Berdasarkan Tabel 4.50 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = -3.460 + 0.405X_1 + 0.289X_2 + 0.413 X_3$. Konstanta sebesar -3.460 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0.405, Jaminan Sosial (X2) sebesar 0.289, dan Tingkat Pendidikan (X3) sebesar 0.413 dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima.

b. Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh variabel Disiplin Kerja, Jaminan Sosial dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT. Cipta Baja Raya Medan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.51 Hasil Uji-t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,460	1,209		-2,862	,006
DISIPLIN KERJA (X1)	,405	,084	,398	4,799	,000
JAMINAN SOSIAL (X2)	,289	,080	,243	3,621	,001
TINGKAT PENDIDIKAN (X3)	,413	,098	,362	4,230	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (Y)
 Sumber pengolahan spss versi 18.00

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Uji pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Cipta Baja Raya Medan

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.51 diatas terlihat bahwa disiplin kerja nilai t_{hitung} 4.799 > t_{tabel} 1.994 dengan signifikan 0,000 < 0,050, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

- 2) Uji pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Cipta Baja Raya Medan

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari jaminan sosial terhadap produktivitas tenaga kerja

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari jaminan sosial terhadap produktivitas tenaga kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.51 terlihat bahwa jaminan sosial nilai t_{hitung} 3.621 > t_{tabel} 1.994 dengan signifikan 0,001 < 0,050, artinya

secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

- 3) Uji pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga PT. Cipta Baja Raya Medan.

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.51 terlihat bahwa tingkat pendidikan nilai t_{hitung} 4.230 > t_{tabel} 1.994 dengan signifikan 0,000 < 0,050, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.52 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,915	,911	2,498

a. Predictors: (Constant), TINGKAT PENDIDIKAN (X3) , JAMINAN SOSIAL (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (Y)

Sumberpengolahan spss versi 18.00

Berdasarkan Tabel 4.52 terlihat di atas bahwa besarnya adjusted R square sebesar 0.911 hal ini berarti 91.1% variasi Produktivitas Tenaga Kerjayang bisa dijelaskan dengan variabel independen Disiplin Kerja, Jaminan Sosial dan Tingkat Pendidikan sedangkan sisanya (100% - 91.1% = 8.9%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini, seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil SPSS pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja diperoleh t hitung (4.799) > t tabel (1.994) maka disimpulkan hipotesis 2 diterima. Dengan demikian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y).

Disiplin dapat dilakukan dengan tetap menjaga ketetapan waktu kerja yang ada, memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan atau peralatan dengan tertib karena meminimalkan kerusakan, meningkatkan kerja dengan tetap mengikuti cara atau ketentuan kerja pada perusahaan, dan meningkatkan rasa tanggung jawab pada karyawan pada tugas – tugas yang dimiliki masing – masing demi meningkatnya produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sirait (2009) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan).

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dengan analisis regresi sederhana diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai. Sedang dalam penelitian disiplin kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja, hal ini berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan.

2. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Berdasarkan hasil SPSS pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas tenaga kerja diperoleh t hitung (3.621) > t tabel (1.994) maka disimpulkan hipotesis 2 diterima. Dengan demikian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara jaminan sosial (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y).

Dengan demikian jaminan sosial merupakan perlindungan atau jaring pengaman bagi penghasilan tenaga kerja, sedangkan jaminan sosial di dalam menyangkut produktivitas sebenarnya sangat rendah karena secara normatif memang harus diberikan sebagai kebutuhan dasar bagi tenaga kerja, sehingga jaminan sosial yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua sebagai variabel ikutan saja, bukan sebagai variabel utama di dalam mendukung produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Ririn Wahyu Arida tahun 2012 tentang pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja pada Universitas Islam Kadirir Kediri. Kesamaan dalam penelitian tersebut dengan penelitian ini variabel bebasnya yaitu jaminan sosial tenaga kerja dan metode penelitian yang dilakukan Ririn Wahyu Arida penelitian ini sama yaitu dengan metode regresi linear berganda. Perbedaan penelitian Ririn Wahyu Arida dengan penelitian ini adalah Ririn wahyu arida menganalisa program jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja sedangkan penelitian ini menganalisa program jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Berdasarkan hasil SPSS pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja diperoleh t hitung (4.230) > t tabel (1.994) maka disimpulkan hipotesis 2 diterima. Dengan demikian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan (X_3) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Dengan adanya peningkatan pada Tingkat Pendidikan, maka akan diikuti pula oleh peningkatan produktivitas kerja secara signifikan. Pihak Manajemen Maharani Handicraft sebaiknya melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan tingkat pendidikan pada karyawannya terutama pada bagian produksi karena dapat meningkatkan produktivitas kerja yang ujungnya adalah peningkatan profit perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Inna Kholifah (2007) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT PAL Surabaya” dapat disimpulkan sebagai berikut: Setelah diadakan uji asumsi klasik, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: tidak adanyakorelasi yang kuat diantara variable bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel metode pelatihan dan pendidikan, materi pelatihan dan pendidikan, dan instruktur pelatihan dan pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal mengenai produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan berdasarkan pendekatan proses, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan, dimana t hitung $4.799 > t$ table 1.994 dengan signifikan $0.000 < 0.05$.
2. Jaminan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan, dimana t hitung $3.621 > t$ table 1.994 dengan signifikan $0.000 < 0.05$.
3. Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan, dimana t hitung $4.230 > t$ table 1.994 dengan signifikan $0.000 < 0.05$.
4. Disiplin kerja, Jaminan sosial, dan Tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Baja Raya Medan, dimana f hitung $253.284 > f$ table 1.40 dan signifikan $0.00 < 0.05$

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut :

1. Perusahaan seharusnya lebih jelas untuk menerapkan hak-hak Jamsostek yang sesuai dengan perjanjian di dalam kontrak yang diperoleh para pekerja.
2. Perusahaan masih belum sepenuhnya menerapkan arti tujuan Jamsostek yang ada di perusahaan kepada para pekerja.
3. Para tenaga kerja harus semakin meningkatkan tingkat pendidikan agar bermanfaat untuk pekerjaan mereka. Selain itu para tenaga kerja/karyawan pun dapat mengikuti pendidikan formal yang lebih tinggi minimal lulusan SMA sehingga pada akhirnya produktivitas tenaga kerja pun akan semakin meningkat
4. Perusahaan sebaiknya meningkatkan penerapan sistem pemberian balas jasa dalam hal ini adalah Jamsostek yang sesuai dengan kebutuhan dasar pokok karyawan (sandang, pangan, papan, transportasi dan lain sebagainya) agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sesuai dengan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah “suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito 2011, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Anwar, Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Perdana Media Group
- Arikunto, Suharsini, 2012, *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Asikin, H. Zainal, 2013, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu 2010, *Prilaku dalam Organisasi*, Jilid 1 Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga
- Husni, Lalu 2013, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Harsono, 2011, *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Kasiram, Mohammad 2011, *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers
- Kansil, C.S.T 2010, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta
- Kartasapoetra, 2009, *Koperasi Indonesia yang Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Kusnendi, M.S 2013, *Model-Model Persamaan Struktural Satu dan Multigroup Sampai dengan LISREL*. Bandung: Alfabeta
- Muhammad Arsyad, 2014, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberti.
- Moekizat, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Marihot, Manulang, 2011, *Dasar-Dasar Manajemen*, edisi revisi, cetakan ketujuh, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Ravianto, J 2012, *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Siagian, Sondang, 2010, *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung

- Simanjuntak, Payaman J. 2015, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah 2015, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sentanoe, Kertonegoro 2013, *Sistem Penyelenggaraan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja – Isu Privatisasi Jaminan Sosial, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta,
- Suprihanto, 2012, *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara
- Sutrisno, Edi 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, 2010, *Metode penelitian Kuantitatif dan kualitatif r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Hendry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; STIE YKPN
- Tirtarahardja, 2009, *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta
- Veithzal, Rivai, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Widiatirahayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung

UNDANG-UNDANG:

Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor: 03/Men/1998

UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja

UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, kecelakaan ke

Undang-Undang tanggal 6 Januari 1951 No.1 Pasal 1

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 25/1997 tentang Ketenagakerjaan

www.bpjsketenagakerjaan.go.id

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2012 Tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 72 tahun 2005 tentang penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 7 tahun 2012 tentang Jamsostek berdasarkan peraturan-peraturan pelaksanaannya bersifat dan bertujuan untuk melindungi karyawan.

JURNAL:

- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Aspan, H. (2017). "Peranan Polri Dalam Penegakan Hukum Ditinjau Dari Sudut Pandang Sosiologi Hukum". *Prosiding Seminar Nasional Menata Legislasi Demi Pembangunan Hukum Nasional*, ISBN 9786027480360, pp. 71-82.
- Aspan, H. (2014). "Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance Dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik". *Jurnal Dialogia Iuridica Universitas Maranatha Bandung*, Volume 2 No. 2, pp. 57-64.
- Iis Puspika Dewi, 2012, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Rutan Klas 1 di Bandar Lampung", *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.2, No. 2, hlm. 85-95.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Nata, 2011, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Listed di BEI). Skripsi FEB UNDIP

- Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007, Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta. *Jurnal Akutansi dan Keuangan*
- Bashir Usman, Muhamad Ismail Ramay, 2010, Impact Of Stress On Employ job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *International Journal Of Marketing*, Vol 2, No 1:122:126.
- Gill Amarjit, Flascher. B Alan, Bhutani Smita, 2010. The Impact Of Transformational leadership and empowerment on employee job stress. *Journal business and economics journal*, Volume 2010:BEJ-3:1-11.
- Mullins C. Wayman, 1992. Predicting Job Peformance From Training: The relationship wen Patrol Officer Basic Training And Job Performance, *Journal Applied H.R.M Research*, Vol 3 Number 1, 20-29.
- Nilufar Ahsan, Zaini Abdullah, David Yong Gun Fie, Syed Shah Alam, 2009. Study Of Job Satisfaction Among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *Journal Of Sciences*.Vol 8, Number 1:121-131.
- Oluseyi Shadare. A.T.Ayo Hammed, 2009,Work Motivation, Leadership Effextiveness And Time Management On EmployeePerformance In Some Selected Industries In Ibadan, Oyo State, Nigeria, *European Journal Of Economics, Finance And Administrative Scienes*, 16:7-17.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). ENHANCE EMPLOYEE PERFORMANCE FOR INCREASE WORK MOTIVATION ON UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Journal Homepage: http://ijmr. net. in*, 7(08).
- Sebayang, S., Novalina, A., Nasution, A. P., & Panggabean, L. S. R. (2019, April). An Empirical Investigation of The Factors Influencing Village Development: A Confirmatory Factor Analysis. In 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018) (pp. 929-940). Atlantis Press.
- Tella Adeyinka, Ayeni C.O, Popoola S.O, 2007, Work Motivation, Job Satisfaction, And Organisational Commtent Of Library Personel In Akademik And Research Libraries In Oyo State, Nigeria, *Journal Library Philosophy And Practice*,