

**PENGARUH PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AUSTRALIA
AND NEW ZEALAND BANK**

SKRIPSI

Oleh :

NIKE SUSANTI
NPM : 10 832 0084



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

Judul Skripsi : Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Australia And New Zealand Bank

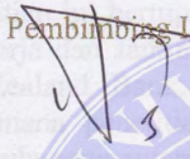
Nama Mahasiswa : NIKE SUSANTI

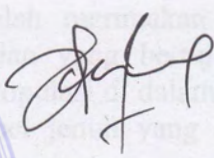
No. Stambuk : 10 832 0084

Program : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Pembimbing II


(Hery Syahrial, S.E, M.Si)

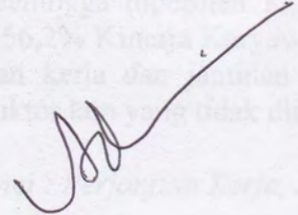
(Eka Dewi Setia Tarigan, S.E, M.Si)



Mengetahui :

Program Studi

Dekan






(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal Lulus :

2016

LEMBAR PERNYATAAN

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

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan jika pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan, maka saya bersedia menerima sanksi yang akan dikenakan kepada saya.



Medan, Desember 2015

Nike Susanti
NPM. 108320084

ABSTRAK

Nike Susanti. NPM 108320084. “Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Australia And New Zealand Bank”. Dibawah bimbingan (Hery Syahrial, SE, MSi sebagai Dosen Pembimbing I dan Eka Dewi Setia Tarigan, SE, MSi sebagai Dosen Pembimbing II).

Satu hal yang penting dalam melaksanakan keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek Kinerja Karyawan dan faktor yang mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan adalah peranan Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial. Salah satunya pada Bank Australia And New Zealand Banking Group Limited (ANZgrup). Peranan Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial juga menjadi faktor penting karena kemampuan karyawan tercermin dari Kinerja Karyawan yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan ada pengaruh Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada Australia And New Zealand Bank. Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian Asosiatif, dimana penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Populasi di dalam penelitian ini berjumlah 80 orang, dengan menggunakan sampel jenuh yang di jadikan responden berjumlah 80 orang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil nilai t_{hitung} perjanjian kerja sebesar lebih besar 3,664 dari t_{tabel} sebesar 1,664. dan nilai t_{hitung} jaminan social 7,877 sebesar lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,664 maka secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 51,637 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.72 berarti Perjanjian Kerja dan variabel Jaminan Sosial secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,562. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi ($KD = R^2 \times 100\%$), sehingga diperoleh $KD = 56,2\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 56,2% Kinerja Karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel perjanjian kerja dan jaminan sosial. Sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Perjanjian Kerja, Jaminan Sosial, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan berkah, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Australia And New Zealand Bank”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademis dalam menyelesaikan studi program Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahril, S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing dan memotivasi penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, S.E, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan sangat sabar

dalam membimbing dan memotivasi penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Dhian Rosalina, S.E, M.M. Selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah
7. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan.
8. Ayahanda Jurino dan Ibunda Walnatiati, selaku orangtua yang selalu memberikan do'a, restu, motivasi, dan rasa sayang yang sangat luar biasa kepada penulis.
9. Abangda Sutrisno, S.T, M.T. yang selalu membimbing penulis dalam perkuliahan dan selalu menjadi abang yang sabar dalam membimbing penulis.
10. Para sahabat: Hanita, Astrid, Rizka, dan Maharani, S.E. yang selalu ada saat penulis butuhkan dalam keadaan apapun. Terima kasih syantik.
11. Ahmad Syahputra, yang selalu menemani dan menenangkan penulis dalam situasi apapun. Terima kasih banyak sayang.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca supaya penulis dapat menyusun penelitian selanjutnya dengan lebih baik. Terima Kasih.

Medan, Desember 2015

Penulis

NIKESUSANTI

DAFTAR ISI

HALAMAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	4

BAB II : LANDASAN TEORITIS

A. Landasan Teoritis	
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	5
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	6
3. Penilaian Kinerja Karyawan	7
4. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan.....	9
5. Indikator Kinerja Karyawan	10
6. Pengertian Perjanjian Kerja	11
7. Peranan Perjanjian Kerja	13
8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perjanjian.....	14
9. Indikator Perjanjian Kerja	18
10. Pengertian Jaminan Sosial	20
11. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial.....	23

12. Manfaat Jaminan Sosial.....	25
13. Indikator Jaminan Sosial	28
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis.....	31
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi, Objek Dan Waktu Penelitian.....	32
B. Populasi Dan Sampel	33
C. Definisi Operasional Variabel	34
D. Jenis Dan Sumber Data.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data	36
G. Uji Asumsi Klasik	37
H. Analisis Regresi Berganda.....	38
I. Uji Hipotesis	38
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	40
1. Deskriptif Data Perusahaan	40
2. Struktur Organisasi	45
3. Penyajian Data Responden	47
4. Penyajian Data Angket Responden	49
B. Pembahasan.....	57
1. Uji Validitas Dan Reliabilitas	57
2. Pengujian Asumsi Klasik	60

3. Uji Statistik	64
4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial	65
5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan	66
6. Koefisien Determinasi (R^2).....	67

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel III. 1 Rincian Waktu Penelitian.....	32
Tabel III. 2 Rekapitulasi Pimpinan dan Karyawan	33
Tabel III. 3 Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	34
Tabel III. 4 Tabel Instrument Skala Likert	36
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin Responden.....	48
Tabel IV. 2 Usia Responden	48
Tabel IV. 3 Pendidikan Responden.....	49
Tabel IV. 4 Karyawan Dapat Bekerja Dengan Baik Sesuai Dengan Program Kerja Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan.....	50
Tabel IV. 5 Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaannya Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan Perusahaan	50
Tabel IV. 6 Pekerjaan Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan Dapat Diselesaikan Oleh Karyawan Secara Efektif & Efisien	51
Tabel IV. 7 Karyawan Mampu Mengemban Suatu Tanggung Jawab Yang Telah Diberikan Perusahaan.....	51
Tabel IV. 8 Pekerjaan Yang Telah Diselesaikan Oleh Karyawan Sesuai Dengan Standart Operasional Perusahaan.....	52
Tabel IV. 9 Karyawan Mengetahui Ketetapan Kerja Secara Jelas Sesuai Dengan Perjanjian Pada Kontrak Kerja Yang Ada Diperusahaan.....	52
Tabel IV.10 Karyawan Mentaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan Pimpinan.....	53
Tabel IV.11 Karyawan Memperoleh Imbalan Sesuai Dengan Hasil Kerja Yang Telah Diselesaikan Oleh Karyawan	53
Tabel IV.12 Karyawan Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan Dalam Perjanjian Kerja.....	54
Tabel IV.13 Perusahaan Memberikan Bonus Untuk Karyawan Yang Bekerja Melebihi Jam Kerja Yang Ditentukan.....	54
Tabel IV.14 Perusahaan Memberikan Perlindungan Kerja Terhadap Karyawan ...	55
Tabel IV.15 Karyawan Mendapatkan Gaji Pokok Yang Sesuai Harapan Karyawan	55
Tabel IV.16 Setiap Karyawan Memiliki Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	56
Tabel IV.17 Karyawan Merasa Lebih Aman Dengan Perlindungan Kerja Yang Diberikan Oleh Perusahaan	56
Tabel IV.18 Perusahaan Memberikan Tunjangan Hari Tua Kepada Karyawan.....	57
Tabel IV.19 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel IV.20 Hasil Uji Validitas Variabel Perjanjian Kerja.....	58
Tabel IV.21 Hasil Uji Validitas Variabel Jaminan Sosial	59
Tabel IV.22 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	59
Tabel IV.23 Hasil Uji Muktikolinieritas	62
Tabel IV.24 Analisis Regresi Linear Berganda	64
Tabel IV.25 Uji t	66
Tabel IV.26 Uji F	67
Tabel IV.27 Koefisien Korelasi dan R-Square	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar IV.1 Struktur Organisasi	45
Gambar 1V.2 Grafik Histogram.....	60
Gambar 1V.3 Kurva PP-Plots	61
Gambar 1V.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting dalam melaksanakan keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah peranan perjanjian kerja dan jaminan sosial. Salah satunya pada Bank Australia And New Zealand Banking Group Limited (ANZ grup) Peranan perjanjian kerja dan jaminan sosial juga menjadi faktor penting karena kemampuan karyawan tercermin dari kinerja karyawan yang baik, karena kinerja karyawan yang baik dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal. Untuk itu kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, pada umumnya yang mempengaruhi kinerja pada karyawan diantaranya perjanjian kerja dan jaminan sosial.

Menurut As'ad, (2007) perjanjian kerja adalah kesepakatan bersama, para pihak yang terikat dan dalam perjanjian haruslah melaksanakan isi perjanjian sebagaimana yang diharapkan perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan baik tertulis maupun tidak, perjanjian kerja tersebut sama-sama mempunyai kekuatan yang mengikat kedua belah pihak sehingga karyawan

merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan dan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Sedangkan jaminan sosial Kertonegoro (2004) mengatakan bahwa Jaminan sosial merupakan konsepsi kesejahteraan yang melindungi resiko baik sosial maupun ekonomi masyarakat dan membantu, jadi apabila karyawan sejaterah dan terlindungi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Setelah peneliti melakukan riset peneliti menemukan masalah pada kinerja karyawan dimana Karyawan tidak dapat bekerja dengan baik sesuai dengan program kerja yang telah di tetapkan oleh Australia And New Zealand Bank, Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan perusahaan, Pekerjaan yang telah di tetapkan oleh perusahaan tidak dapat di selesaikan oleh karyawan secara efektif dan efisien, Karyawan tidak mampu mengemban suatu tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan

Kemudian masalah pada perjanjian kerja dan jaminan sosial yang di lakukan oleh Bank Australia And New Zealand Banking Group Limited (ANZ Grup) terhadap karyawannya. Dimana karyawan kurang mengetahui ketentuan kerja secara jelas sesuai dengan perjanjian pada kontrak kerja yang ada di perusahaan, Karyawan tidak mentaati peraturan yang telah di tetapkan oleh pimpinan perusahaan dan Karyawan tidak memperoleh imbalan sesuai dengan hasil kerja yang telah di selesaikan oleh karyawan

Jaminan sosial Perusahaan kurang memberikan perlindungan kerja terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan Australia And New Zealand

Bank, Karyawan tidak mendapatkan gaji pokok yang sesuai dengan harapan karyawan, karyawan tidak memiliki jaminan pemeliharaan kesehatan

Berdasarkan masalah yang terdapat pada Bank Australia And New Zealand Banking Group Limited (ANZ Grup), tentang perjanjian kerja dan jaminan sosial maka kedua faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Hal ini dapat di lihat dari penurunan tingkat produktivitas pada setiap pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan, tidak hanya itu karyawan Bank Australia And New Zealand Banking Group Limited (ANZ Grup) juga sangat lambat dalam memberikan Responsivitas kerja terhadap program kerja yang akan di laksanakan.

Dari uraian tersebut penulis tertarik kuntuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Australia And New Zealand Bank ”**.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah perjanjian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Australia And New Zealand Bank ?
2. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Australia And New Zealand Bank ?
3. Apakah perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Australia And New Zealand Bank ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Perjanjian Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Australia And New Zealand Bank
2. Untuk mengetahui jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Australia And New Zealand Bank.
3. Untuk mengetahui perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh pada kinerja karyawan pada Australia And New Zealand Bank.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, Bagi peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti.
2. Bagi perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori yang ada mengenai perjanjian kerja dan jaminan sosial bagi karyawan terhadap kinerja karyawan
3. Bagi pihak lain bisa dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Landasan Teoritis

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Irianto (2001) dalam Edy Sutrisno (2001, Hal: 171), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Menurut Edy Sutrisno (2010, hal.172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas adalah menerangkan tentang jumlah ketepatan dan kesalahan dalam melakukan tugas, juga tentang kedisiplinan.
- b. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung, sejauh mana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menghasilkan produk atau jasa.
- c. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.
- d. Kerja sama adalah menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Mahsum (2009, hal.25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

Menurut Sembiring (2012, hal.82) kinerja bisa juga dikatakan sebagai hasil kerja (output) dari suatu proses (konversi) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (resources), data dan informasi, kebijakan dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (input).

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sembiring (2012, hal.83) mengatakan bahwa semua faktor dari individu karyawan termasuk pimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, kemampuan berpikir dan sebagainya. Juga terdapat faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber diluar kendali para pegawai secara individual, sebagai contoh : prosedur kerja yang buruk, organisasi yang gemuk, komunikasi yang jelek, sarana dan prasarana yang kurang memadai, sistem rewards dan punishment, dan sebagainya.

Menurut Daves dalam Mangkunegara (2009, hal.67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai

untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan harus siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002: 56), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak (1994: 76) kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya Karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan oleh Australia And New Zealand Bank dan fungsinya.

3) Kedisiplinan

Sejauh mana karyawan dapat mematuhi peraturan -peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan karyawan yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7) Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

4. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut Stoner dalam Edy Sutrisno (2010, hal.184) ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu :

a. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara pegawai yang berprestasi dengan pegawai yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian, dan sebagainya.

b. Penghargaan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

c. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat

terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

d. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para pegawai dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan pegawai.

5. Indikator Kinerja

Di dalam penelitian ini Indikator kinerja Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

6. Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerduta pasal 1313 yang berbunyi : “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.

Menurut Abdul Kadir Muhammad, S.H dalam bukunya yang berjudul *Hukum Perikatan*, antara lain disebutkan bahwa didalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu :

- a. Ada pihak-pihak Pihak pihak yang ada disini paling sedikit harus ada dua orang.
- b. Ada persetujuan antara para pihak Para pihak sebelum membuat perjanjian diberikan kebebasan untuk saling tawar menawar tanpa paksaan.
- c. Ada tujuan yang akan dicapai Dalam mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu, para pihak terikat bahwa tujuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.
- d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan
- e. Ada bentuk tertentu Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, jika secara tertulis maka dibuat oleh pihak dihadapan seorang pejabat umum yang diberi wewenang untuk itu.
- f. Ada syarat syarat tertentu Perjanjian Kerja, Perjanjian yang dalam bahasa belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, yang dapat diartikan dalam

beberapa pengertian . pengertian pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601 a KUHPerdara, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja diketengahkan oleh seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia yaitu, Bapak Prof. R. Iman Soepono, S.H. yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu , buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.

Selanjutnya perihal pengertian Perjanjian Kerja, ada lagi pendapat Prof. Subekti, S.H. beliau menyatakan dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah : “Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan” perjanjian mana ditandai dengan ciri ciri ; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah perintah yang harus di taati oleh pihak yang lain”.

Perihal perjanjian kerja Wiwoho Soedjono, S.H, mengemukakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.

Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan dengan pengertian perjanjian kerja.

Subekti (2009), mengatakan bahwa Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain. Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Bertolak dari pengertian tersebut, tersirat bahwa di dalam perjanjian kerja terkandung hal-hal yang sifatnya obligator (memuat hak-hak dan kewajiban-kewajiban pihak-pihak yg mengadakan perjanjian) mulai dari perjanjian kerja kontrak maupun menjadi karyawan tetap dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan perjanjian tersebut.

7. Peranan Perjanjian Kerja

Wiwoho soedjono (2008) Perjanjian kerja adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan

pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak dimana peranan perjanjian kerja sebagai berikut :

1. Mempertegas dan memperjelas hak-hak dan kewajiban pekeja dan pengusaha
2. Memperteguh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan
3. Memetapkan secara bersama syarat-syarat kerja keadaan industrial yang harmonis dan atau hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perjanjian Kerja

Djumadi, S.H (2008) Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja tidak selalu biasa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan untuk terjadi oleh para pembuat undang-undang. Pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat undang-undang. Hal yang sama juga terjadi dengan sistem Perjanjian Kerja di mana banyak kalangan yang kemudian menjadi resah terhadap keadaan yang terjadi dan berkembang. Faktor-faktor yang terdapat dalam pemberian sistem Perjanjian Kerja antara lain adalah :

1. Yang Berkaitan Dengan Peraturan

Sebagaimana yang telah penulis kemukakan juga sebelumnya, bahwa saat sekarang ini banyak pengusaha yang semakin berminat untuk memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja, karena pengusaha menilai lebih

efisien memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Memang jika dibandingkan secara langsung, memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja jauh lebih efisien dibandingkan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Karena untuk pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai tunjangan dan berbagai kegiatan untuk pelatihan atau pendidikan dan sebagainya. Dengan kata lain perusahaan hanya perlu mengeluarkan biaya untuk upah saja. Karena sebagaimana diketahui komponen upah terhadap pekerja/buruh dengan system Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya berupa upah pokok saja tanpa adanya tunjangan-tunjangan. Selain itu terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) apabila mereka habis masa kontraknya, maka mereka tidak mendapatkan uang pesangon. Hal ini berbeda jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang harus menyediakan berbagai tunjangan, termasuk uang pesangon seandainya memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diberhentikan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Gandi Sugandi, yaitu Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang memperkirakan memang ada perusahaan-perusahaan pengerah jasa tenaga kerja yang sengaja memanfaatkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menghindari dari kewajiban untuk membayar gaji secara tetap atau membayar pesangon ketika di PHK. Keadaan inilah yang kemudian menimbulkan

keresahan di kalangan para pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana diketahui sebesar dua pertiga dari jumlah mereka yaitu pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memberi kepastian untuk terus dapat bekerja, dimana mereka dengan mudah untuk diberhentikan dengan berbagai alasan. Yang lebih bahaya adalah banyak pengusaha yang kemudian memanfaatkan keadaan ini dengan mengikat para pekerja/buruhnya dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena dinilai menguntungkan pengusaha antara lain :

1. Tidak ada kewajiban untuk membayar pesangon saat jangka waktu perjanjian kerja berakhir
2. Pengusaha dapat menekan *labour cost*
3. Lebih praktis, tidak perlu memberikan pension
4. Tidak ada kewajiban memberikan pelatihan kepada pekerja
5. Tidak perlu mengeluarkan biaya untuk merekrut calon pekerja baru.

Adanya keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sedangkan seperti yang diketahui salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Timbulnya keadaan tersebut adalah, karena tidak jelasnya pengaturan terhadap penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT),

sehingga banyak dimanfaatkan oleh banyak pihak terutama pengusaha. Salah satu contohnya adalah tentang jenis dan sifat pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Seperti diketahui pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya hanya untuk pekerjaan tertentu sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

2. Kendala Yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja

Pada kenyataannya di dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini menurut Sri Gambir Melati Hatta, timbul karena

kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak- haknya dan tidak kewajibannya.

9. Indikator Perjanjian Kerja

Djumadi, S.H (2008) Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa yang menjadi indikator Perjanjian Kerja sebagai berikut :

a. Adanya pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

b. Adanya unsur di bawah perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, yaitu atasan. Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur “di bawah perintah“ ini

diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

c. Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

d. Adanya waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang

sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah majikan, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

10. Pengertian Jaminan Sosial

Imam Soepomo (2002), Jaminan Sosial adalah suatu program perlindungan yang diberikan oleh negara, masyarakat dan organisasi sosial kepada seseorang/individu yang menghadapi kesukaran-kesukaran dalam kehidupan dan penghidupannya, pembayaran yang diterima oleh pihak buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.

Keberadaan jaminan sosial tenaga kerja sebagai upaya perlindungan hidup tenaga kerja disuatu perusahaan besar manfaatnya, oleh karena itu sebagai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja, perusahaan sangat perlu memasukkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh PT. JAMSOSTEK.

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga

merasa berhak atas jaminan sosial yang dipandang sebagai bagian dari system imbalan menyeluruh atas peran sertanya di dalam perusahaan. Masalah jaminan sosial perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan dan juga organisasi lainnya. Oleh karena itu jaminan sosial dan sistem perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk berprestasi melebihi standart. Beberapa peraturan perundangan dan para pakar mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

1. Menurut Undang-undang 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 seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”
2. Menurut Sentanoe Kertonegoro didalam bukunya Zaini Asyahadie, jaminan sosial dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama:
 - a. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial (Social Service)
 - b. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial (Sosial Assistance)
 - c. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi,perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai Sarana Sosial (Social Infra Structure)

- d. Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (Sosial Insurance).
3. Menurut Iman Soepomo yang merumuskan bahwa : "Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya."
4. Selanjutnya, dalam Pasal 1 angka ke-1 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut : "Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia."

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa definisi tersebut adalah bahwa jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan lain sebagainya. Program jaminan sosial mempunyai tujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonomi secara universal dan meningkatkan taraf hidup pada umumnya. Program

jaminan sosial juga memberikan berbagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat dari suatu peristiwa.

11. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah :

1. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
2. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
3. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan.
4. Karyawan betah bekerja sehingga turn over karyawan menjadi lebih rendah.
5. Bentuk Jaminan sosial:

Dengan diberlakukannya ketentuan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan di dalam Pasal 4 ayat (1) : Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini. Ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja, seperti diatur di dalam Pasal 6 ayat (1) meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. Jaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Perusahaan/Pengusaha diwajibkan untuk mengikut sertakan tenagakerjanya yang meliputi program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau
2. Bagi pengusaha yang membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan,
3. Bagi Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar menurut ketentuan yang berlaku, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.
4. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelumnya, tetap melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang telah berlaku.

Perusahaan/Pengusaha yang mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program Jamsostek, maka ada kewajiban yang harus diberikan agar mendapatkan fasilitas serta pelayanan yang prima, adapun iuran atau premi yang harus dibayar dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha yaitu :
Kelompok I : 0,24 % dari upah sebulan;

Kelompok II : 0,54 % dari upah sebulan;

Kelompok III : 0,89 % dari upah sebulan;

Kelompok IV : 1,27 % dari upah sebulan;

Kelompok V : 1,74 % dari upah sebulan;

b. Jaminan Hari Tua, sebesar 5,70 % dari upah sebulan;

c. Jaminan Kematian, sebesar 0,30 % dari upah sebulan;

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, sebesar 6% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga, dan 3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga.

Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, sedangkan iuran Jaminan Hari Tua sebesar 3,70% ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh tenaga kerja. Dasar perhitungan iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dari upah sebulan setinggi-tingginya Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah).

12. Manfaat Jaminan Sosial

Manfaat program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diberikan kepada tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya adalah sebagai berikut :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) terdiri dari :

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau ke rumahnya termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;

- b. Penggantian upah sementara tidak mampu bekerja (STMB)
- c. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama dirumah sakit, termasuk rawat jalan.
- d. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.
- e. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.
- f. Santunan kematian dan uang kubur.
- g. Santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat total tetap.

Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (orthose) dan atau alat ganti (prothese) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja. Berdasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksa dan atau dokter penasehat PT Jamsostek (persero) menetapkan dan membayar semua biaya dan santunan paling lama 1 (satu) bulan sejak diterimanya pengajuan pembayaran jaminan. Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia pembayaran santunan kematian dibayarkan kepada ahli warisnya.

2. Jaminan Kematian (JK) terdiri dari :

- a. Jaminan Kematian
- b. Biaya Pemakaman
- c. Santunan berkala

3. Jaminan Hari Tua (JHT) terdiri dari keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), terdiri dari :

- a. Rawat jalan tingkat pertama meliputi pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan dokter gigi, pemeriksaan diberikan tindakan medis sederhana;

- b. Rawat jalan tingkat lanjutan berupa pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis;
- c. Rawat inap;
- d. Pertolongan persalinan;
- e. Penunjang diagnostik berupa pemeriksaan laboratorium, radiologi, EEG dsb;
- f. Pelayanan khusus berupa penggantian biaya protese, orthose dan kacamata;
- g. Pelayanan gawat darurat.

1. Bagi Perusahaan :

- Mengurangi perpindahan dan kemangkiran
- Meningkatkan semangat kerja karyawan
- Menambah kesetiaan karyawan
- Mengurangi keluhan karyawan
- Mempermudah usaha penarikan karyawan dan mempertahankannya.

1. Bagi Karyawan

- Merupakan bantuan dalam masalah-masalah individu karyawan
- Menambah kepuasan
- Membantu kemajuan individu karyawan
- Memperoleh kompensasi tambahan
- Sebagai alat untuk dapat lebih mengenal karyawan-karyawan lain
- Mengurangi perasaan tidak aman
- Sebagai alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohaniah.

13. Indikator Jaminan Sosial

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

Dari pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator-indikator jaminan sosial 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.

A. Penelitian Terdahulu

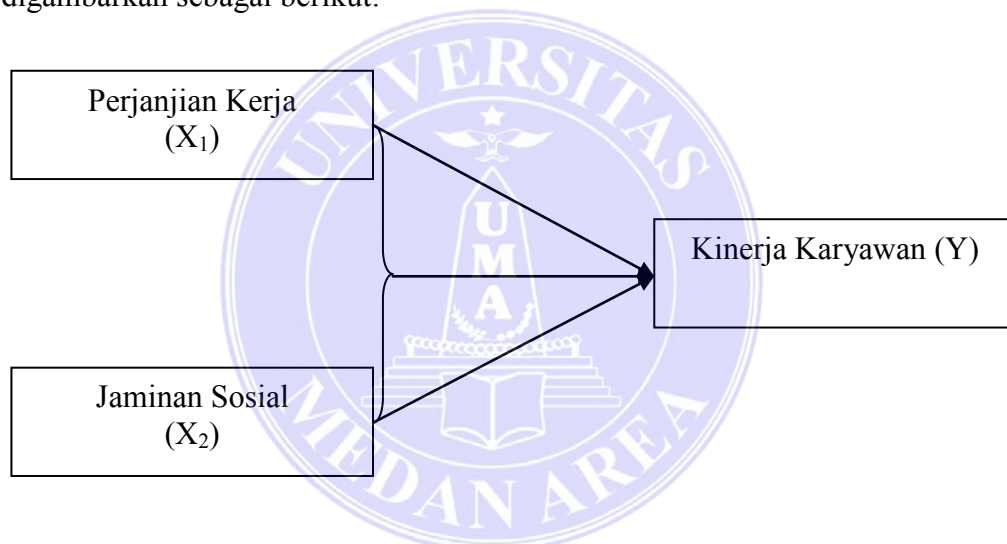
Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Samuel assorted (universitas sumatra utara)	Pengaruh perjanjian kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan PT.sarana bandar nasional	<ul style="list-style-type: none"> ○ Perjanjian kerja ○ Jaminan sosial ○ Kinerja karyawan 	perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.sarana bandar nasional
2	Vendy aries martcaho (Universitas semarang)	Pengaruh pelatihan kerja, jaminan sosial Terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Fumira Semarang	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pelatihan kerja ○ Jaminan sosial ○ Kinerja karyawan 	Pelatihn kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanJaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Reyhan pratama putra(universitas muhammadiyah malang)	Pengaruh perjanjian kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom indonesia	<ul style="list-style-type: none"> ○ Perjanjian kerja ○ Kompensasi ○ Kinerja karyawan 	Perjanjian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Konseptual

Dengan adanya bentuk perjanjian kerja dan jaminan sosial maka kemampuan karyawan akan meningkat dan apabila perjanjian kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan maka itu juga akan meningkatkan kemauan dari karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Maka akan tercipta kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Sugiyono (2010, hal.93) menjelaskan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan :

1. Perjanjian Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Australia And New Zealand Bank.
2. Jaminan Sosial Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Australia And New Zealand Bank.
3. Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Australia And New Zealand Bank.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis , Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian Asosiatif, dimana penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Yaitu variabel Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah kantor Australia And New Zealand Bank di jalan Diponegoro No. 16 Medan.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan selama tiga bulan mulai bulan September 2014 sampai bulan November 2014. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	September				Oktober				November			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Penyusunan proposal	■	■	■	■								
2.	Seminar proposal			■	■								
3.	Pengumpulan data					■	■	■	■				
4.	Analisis data						■	■	■	■	■	■	
5.	Penyelesaian skripsi dan bimbingan skripsi									■	■	■	■
6.	Pengajuan sidang meja hijau												■

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian , 2014

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010, hal.115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Australia And New Zealand Bank Medan yang berjumlah 80 orang, dengan rincian menurut sebagai berikut :

Tabel III.2
Rekapitulasi Pimpinan dan Karyawan
Australia And New Zealand Bank

BIDANG	POPULASI
Manager	1
Human Resource Development	4
Customer Service	8
Customer Call Centre	10
Supervisor	5
Surveyor	10
Pegawai Administrai	15
Marketing	27
Jumlah	80

Sumber : Australia And New Zealand Bank ,2014

2. Sampel

Menurut Mudrajad Kuncoro (2009) sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono,2005:8), berdasarkan definisi di atas maka sampel dalam penelitian ini

adalah Pegawai Australia And New Zealand Bank Medan yang berjumlah 80 orang .

C. Defenisi Operasional Variabel

Definisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel:

Tabel III.3
Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.	1. Produktivitas 2. Kualitas layanan 3. Responsivitas	Likert
Perjanjian Kerja (X ₁)	Perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya	1. Adanya pekerjaan 2. Adanya unsur di bawah perintah 3. Adanya upah tertentu 4. Adanya waktu	Likert
Jaminan Sosial (X ₂)	Pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya	1. Memberikan perlindungan dasar 2. Menciptakan perlindungan terhadap resiko ekonomi maupun sosial. 3. perlindungan dan terciptanya ketenangan kerja	Likert

Sumber : Dwiyanto (2006), Djumadi, S.H (2008), Kansil (2007)

D. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010, hal.193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder, yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama. seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data skunder

Data skunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010, hal.193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan).

Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010, hal.199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010, hal.132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban

setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel instrument skala likert :

Tabel III.4
Tabel instrument skala likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

Jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel

Jika r_{alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliabel

G. Uji Asumsi Klasik

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

1. Uji Normalitas

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

2. Uji Heteroskedastisitas

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

3. Uji Multikolinieritas

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

1. $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinieritas
2. $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

H. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependent (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independen (X). Model regresi dinyatakan dalam persamaan :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

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

X_1 : Perjanjian Kerja

X_2 : Jaminan Sosial

e : error

I. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

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

Kriteria pengujian

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0$ diterima

2. Uji simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%, kriteria pengujian :

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pengembangan karyawan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$. Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur bagaimana kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Pengujian kontribusi pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) dapat dilihat dari koefisien determinasi R^2 dimana $0 \leq R \leq 1$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai R^2 semakin dekat dengan 1 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Sebaliknya jika R^2 semakin dekat dengan 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Remaja Pustaka Karya, Jakarta
- Asyhadie Zaeni, SH.,M.Hum (2008), **Hukum Kerja**. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Bambang Kusriyanto, **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**, Jakarta, Pustaka
- Djumadi, S.H, M.Hum (2008), **Perjanjian Kerja** Jakarta Hal 36
- Hasibuan. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, .Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta : Bumi Aksara
- Husein Umar, **Disain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan**, Jakarta, PT H.Asikin
- Zainal,SH,SU (2004), **Dasar – Dasar hukum Perburuhan**.Jakarta
- Imam Soepomo (2002), **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djembatan, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kansil, C.S.T. (2007), **Pokok – pokok Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja** Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sembiring, (2012), **Budaya Dan Kinerja Organisasi**, CetakanPertama, Fokus media, Bandung.
- Sutrisno, Edy, (2010), **Budaya Organisasi**, Edisi Pertama, Cetakan Ke-2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono, (2010), **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)**, Cetakan Ke-15, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, **Statistika untuk Penelitian**, Bandung, CV Alfabeta, Tahun (2004)
- Sentanoe Kertonegoro, **Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia**, Cet. I, Mutiara, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, **Hukum Kerja**, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, Tahun (2007)
- Samuel Assorted, **Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja**

Karyawan PT.Sarana Bandar Nasional, Universitas Sumatra Utara
VendyAries Martcaho, Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Terhadap Kinerja
Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang, Universitas Semarang

Reyhan Pratama Putra, Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Telkom Indonesia, Universitas muhammadiyah Malang





KUESIONER PENELITIAN



PENGARUH PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AUSTRALIA AND NEW ZEALAND BANK

No.	INDIKATOR VARIABEL	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
A. Perjanjian Kerja						
1	Karyawan mengetahui ketentuan kerja secara jelas sesuai dengan perjanjian pada kontrak kerja yang ada di perusahaan					
2	Karyawan mentaati peraturan yang telah di tetapkan oleh pimpinan perusahaan					
3	Karyawan memperoleh imbalan sesuai dengan hasil kerja yang telah di selesaikan oleh karyawan					
4	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja					
5	perusahaan memberikan bonus untuk karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang di tentukan					

B. Jaminan Sosial

1	Perusahaan memberikan perlindungan kerja terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan Australia And New Zealand Bank					
2	Karyawan mendapatkan gaji pokok yang sesuai dengan harapan karyawan					
3	Setiap karyawan memiliki jaminan pemeliharaan kesehatan					
4	Karyawan merasa lebih aman dengan perlindungan kerja yang telah di berikan oleh perusahaan.					
5	Perusahaan memberikan tunjangan hari tua kepada setiap karyawannya					

C. Kinerja Karyawan

1	Karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan program kerja yang telah di tetapkan oleh Australia And New Zealand Bank					
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan perusahaan					
3	Pekerjaan yang telah di tetapkan oleh perusahaan dapat di selesaikan oleh karyawan secara efektif dan efisien					
4	Karyawan mampu mengemban suatu tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.					
5	Pekerjaan yang telah di selesaikan oleh karyawan sesuai dengan standart oprasional perusahaan					

Lampiran II

No. Res	Jawaban Responden Variabel Bebas X ₂					Total Skor	No. Res	Jawaban Responden Variabel Bebas X					Total Skor
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
1	4	3	3	3	3	16	1	3	3	3	5	3	17
2	3	3	4	5	4	19	2	3	4	3	4	3	17
3	4	4	4	3	4	19	3	4	3	3	5	3	18
4	5	4	3	5	4	21	4	5	3	3	5	5	21
5	3	4	4	5	4	22	5	5	4	4	4	3	20
6	5	4	4	5	3	21	6	5	5	4	3	4	21
7	5	4	5	5	4	23	7	4	3	5	5	4	21
8	5	3	5	4	4	21	8	4	4	5	5	4	22
9	5	3	5	4	4	21	9	4	4	4	4	5	21
10	4	4	5	4	4	21	10	4	4	4	3	5	20
11	4	4	5	4	4	21	11	4	4	4	3	5	20
12	4	5	5	5	4	23	12	4	4	4	4	5	21
13	4	5	4	5	4	22	13	4	4	4	4	5	21
14	5	5	4	5	4	23	14	4	4	5	4	5	22
15	5	5	4	5	4	23	15	4	4	5	4	5	22
16	5	5	4	5	3	22	16	4	4	5	4	5	22
17	5	5	4	5	4	23	17	4	4	5	4	5	22
18	5	5	4	5	4	23	18	4	4	5	4	5	22
19	5	5	4	5	4	23	19	4	4	5	4	5	22
20	5	5	4	5	4	23	20	4	4	5	4	5	22
21	5	3	4	4	4	21	21	4	4	5	4	5	22
22	5	5	4	4	4	22	22	4	4	5	4	5	22
23	4	3	4	4	5	22	23	4	4	5	4	5	22
24	4	4	4	4	5	21	24	4	4	5	4	5	22
25	4	4	4	4	5	21	25	4	4	5	4	5	22
26	4	4	4	4	5	21	26	4	4	4	4	5	22
27	4	4	4	4	5	21	27	4	5	4	4	4	21
28	4	3	4	4	5	20	28	4	5	4	4	4	21
29	4	3	4	4	5	20	29	5	5	4	4	4	22
30	4	3	4	4	5	20	30	5	5	5	4	4	23
31	4	3	4	4	5	20	31	5	5	5	4	4	23
32	4	5	4	4	5	22	32	5	5	5	4	4	23
33	4	5	4	4	5	22	33	5	5	5	4	4	23
34	5	4	4	4	5	22	34	5	4	5	4	4	23
35	5	4	4	4	5	22	35	5	4	5	4	4	23
36	5	4	4	4	5	22	36	5	4	4	4	4	21
37	5	4	4	4	5	22	37	5	4	4	4	4	21
38	5	5	4	4	5	23	38	5	4	4	4	4	21
39	5	5	4	4	5	23	39	5	4	4	4	4	21
40	5	5	4	4	5	23	40	5	4	4	4	5	21

No. Res	Jawaban Responden Variabel Bebas Y					Total Skor
	1	2	3	4	5	
1	3	4	3	4	5	18
2	3	4	5	4	5	21
3	3	4	5	4	3	19
4	5	4	5	3	5	22
5	5	4	5	3	5	22
6	5	4	5	4	5	23
7	5	4	4	4	5	22
8	5	4	4	4	5	22
9	5	4	4	4	5	22
10	5	4	5	4	4	20
11	5	4	5	4	4	20
12	5	4	5	4	4	20
13	5	4	5	4	4	20
14	5	4	5	4	4	20
15	5	4	5	4	4	20
16	5	4	5	4	4	20
17	5	4	5	4	4	20
18	5	4	5	4	4	20
19	5	4	5	4	4	20
20	5	5	4	4	4	20
21	5	5	4	4	4	22
22	5	5	4	4	4	22
23	5	5	4	4	4	22
24	5	5	4	4	4	22
25	4	3	4	3	4	18
26	4	3	4	3	4	18
27	4	3	4	3	4	18
28	5	5	4	4	4	22
29	5	5	4	5	4	23
30	5	5	4	5	4	23
31	5	5	4	5	4	23
32	5	5	4	5	4	23
33	5	5	4	5	4	23
34	5	5	4	5	4	23
35	5	5	4	5	4	23
36	4	5	4	5	4	22
37	4	3	4	5	4	20
38	4	3	4	5	4	20
39	4	3	4	5	4	20
40	4	3	4	3	4	18

Lampiran III

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	40	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.557	.492	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.4750	.59861	40
VAR00002	4.1250	.79057	40
VAR00003	4.1000	.44144	40
VAR00004	4.3000	.56387	40
VAR00005	4.3750	.62788	40
VAR00006	4.3250	.57233	40
VAR00007	4.1000	.54538	40
VAR00008	4.4000	.67178	40
VAR00009	4.0500	.45007	40
VAR00010	4.4000	.67178	40
VAR00011	4.6500	.62224	40
VAR00012	4.1750	.71208	40
VAR00013	4.3500	.53349	40
VAR00014	4.1250	.64798	40
VAR00015	4.1750	.44650	40

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
VAR00001	59.6500	9.721	.325	.684	.516
VAR00002	60.0000	9.590	.220	.646	.539
VAR00003	60.0250	10.743	.122	.470	.553
VAR00004	59.8250	9.789	.336	.822	.516
VAR00005	59.7500	10.962	-.015	.779	.583
VAR00006	59.8000	9.856	.308	.776	.521
VAR00007	60.0250	10.230	.219	.664	.538
VAR00008	59.7250	8.358	.639	.708	.437
VAR00009	60.0750	12.328	-.392	.626	.621
VAR00010	59.7250	9.538	.314	.825	.516
VAR00011	59.4750	8.204	.757	.884	.416
VAR00012	59.9500	9.895	.199	.718	.542
VAR00013	59.7750	10.948	.017	.827	.572
VAR00014	60.0000	10.051	.200	.643	.541
VAR00015	59.9500	11.997	-.293	.793	.608

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	R Square Change
1	.497(a)	.247	.207	1.46573	.247	6.077

a Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002

b Dependent Variable: VAR00001

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.110	2	13.055	6.077	.005(a)
	Residual	79.490	37	2.148		
	Total	105.600	39			

a Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002

b Dependent Variable: VAR00001

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta	Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	13.963	3.979		3.509		.001
	VAR00002	-.363	.194	-.320	-1.867		.070
	VAR00003	.691	.198	.597	3.485		.001

a. Dependent Variable: VAR00001

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.0	5.0	5.0
	4.00	17	42.5	42.5	47.5
	5.00	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	25.0	25.0	25.0
	4.00	15	37.5	37.5	62.5
	5.00	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.0	5.0	5.0
	4.00	32	80.0	80.0	85.0
	5.00	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.0	5.0	5.0
	4.00	24	60.0	60.0	65.0
	5.00	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.5	7.5	7.5
	4.00	19	47.5	47.5	55.0
	5.00	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.0	5.0	5.0
	4.00	23	57.5	57.5	62.5
	5.00	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.0	10.0	10.0
	4.00	28	70.0	70.0	80.0
	5.00	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.0	10.0	10.0
	4.00	16	40.0	40.0	50.0
	5.00	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.5	7.5	7.5
	4.00	32	80.0	80.0	87.5
	5.00	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.0	10.0	10.0
	4.00	16	40.0	40.0	50.0
	5.00	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00011

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.5	7.5	7.5
	4.00	8	20.0	20.0	27.5
	5.00	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00012

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	17.5	17.5	17.5
	4.00	19	47.5	47.5	65.0
	5.00	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00013

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.5	2.5	2.5
	4.00	24	60.0	60.0	62.5
	5.00	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00014

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0	15.0
	4.00	23	57.5	57.5	72.5
	5.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

VAR00015

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.5	2.5	2.5
	4.00	31	77.5	77.5	80.0
	5.00	8	20.0	20.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	



LAMPIRAN IV

TABEL NILAI – NILAI R PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,270	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,454	0,575	70	0,235	0,306
20	0,44	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,382	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,449	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Sumber : Sugiono 2005

TABEL NILAI – NILAI DALAM DISTRIBUSI T

<i>Derajat signifikasi untuk One-Tailed Test</i>						
dk	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	<i>Derajat signifikasi untuk Two-Tailed Test</i>					
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,598
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,933
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
-	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,297

Sumber : Sugiyono 2005

LAMPIRAN 3

Kinerja karyawan

q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	6,3	6,3	6,3
4,00	49	61,3	61,3	67,5
5,00	26	32,5	32,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	7,5	7,5	7,5
4,00	46	57,5	57,5	65,0
5,00	28	35,0	35,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	9	11,3	11,3	11,3
4,00	49	61,3	61,3	72,5
5,00	22	27,5	27,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	9	11,3	11,3	11,3
4,00	49	61,3	61,3	72,5
5,00	22	27,5	27,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	7,5	7,5	7,5
Valid 4,00	52	65,0	65,0	72,5
Valid 5,00	22	27,5	27,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Perjanjian kerja

q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	15	18,8	18,8	18,8
Valid 4,00	44	55,0	55,0	73,8
Valid 5,00	21	26,3	26,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,3	1,3	1,3
Valid 3,00	11	13,8	13,8	15,0
Valid 4,00	41	51,3	51,3	66,3
Valid 5,00	27	33,8	33,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	8,8	8,8	8,8

q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	16	20,0	20,0	20,0
4,00	40	50,0	50,0	70,0
5,00	24	30,0	30,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

q10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	11	13,8	13,8	13,8
4,00	37	46,3	46,3	60,0
5,00	32	40,0	40,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Jaminan Sosial

q11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	9	11,3	11,3	11,3
4,00	46	57,5	57,5	68,8
5,00	25	31,3	31,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

q12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	8,8	8,8	8,8
4,00	40	50,0	50,0	58,8
5,00	33	41,2	41,2	100,0
Total	80	100,0	100,0	

q14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	7,5	7,5	7,5
Valid 4,00	46	57,5	57,5	65,0
Valid 5,00	28	35,0	35,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

q15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	8,8	8,8	8,8
Valid 4,00	44	55,0	55,0	63,8
Valid 5,00	29	36,3	36,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,666	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	16,8875	2,101	,482	,477
q2	16,8750	1,984	,525	,447
q3	16,9875	2,443	,416	,620

Perjanjian kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q6	16,7500	4,443	,658	,788
q7	16,6500	4,129	,739	,763
q8	16,6125	4,823	,613	,802
q9	16,7250	4,050	,779	,750
q10	16,5625	5,085	,685	,863

Jaminan sosial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,621	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q11	17,0125	2,494	,434	,536
q12	16,9250	2,323	,545	,474
q13	17,0375	2,619	,477	,566
q14	16,9375	2,490	,477	,515
q15	16,9375	3,173	,585	,702

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145,624	2	72,812	51,637	,000 ^b
	Residual	108,576	77	1,410		
	Total	254,200	79			

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), jaminansosial, perjanjiankerja

Model Summary^b

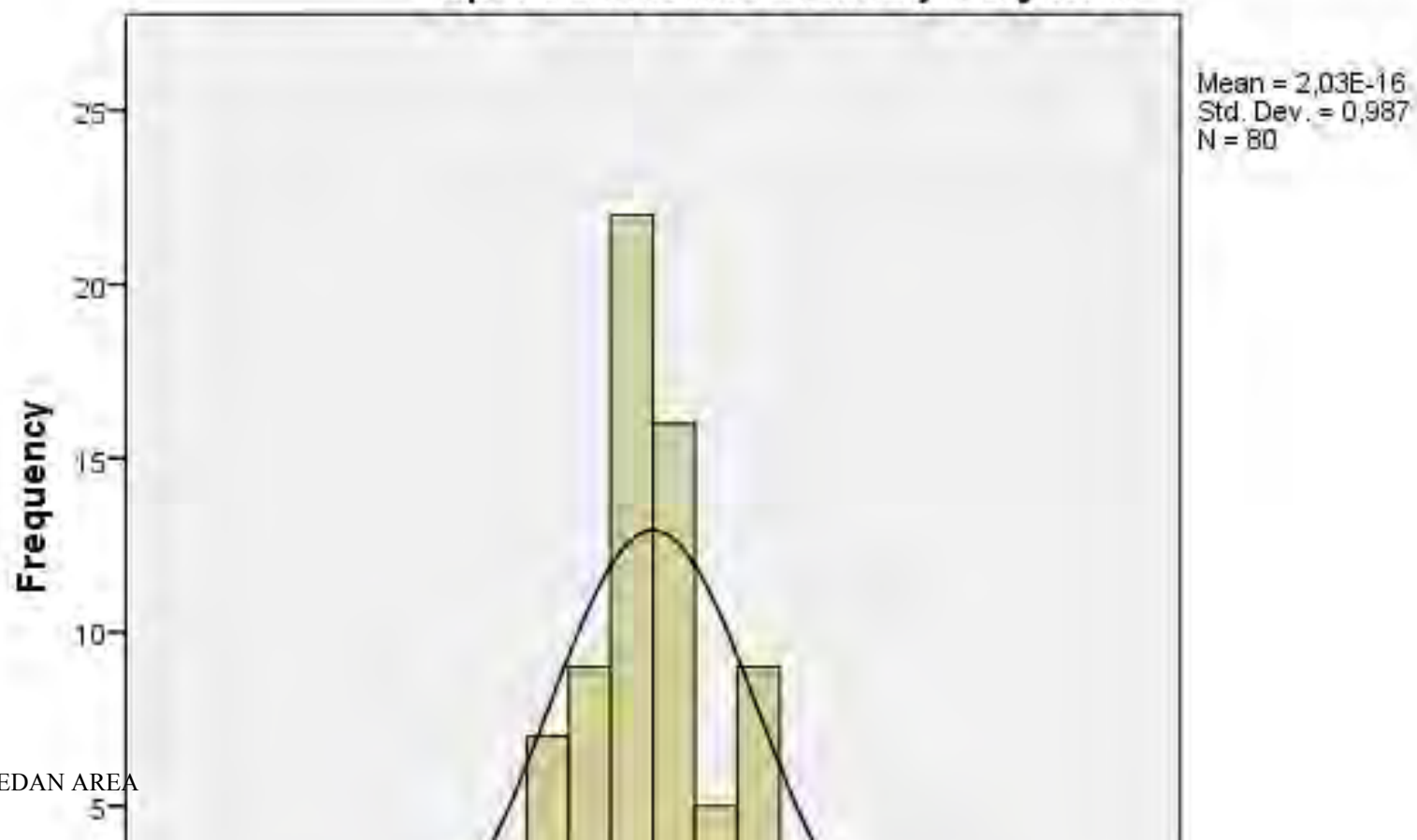
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,757 ^a	,573	,562	1,18747	,573	51,637	2

a. Predictors: (Constant), jaminansosial, perjanjiankerja

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

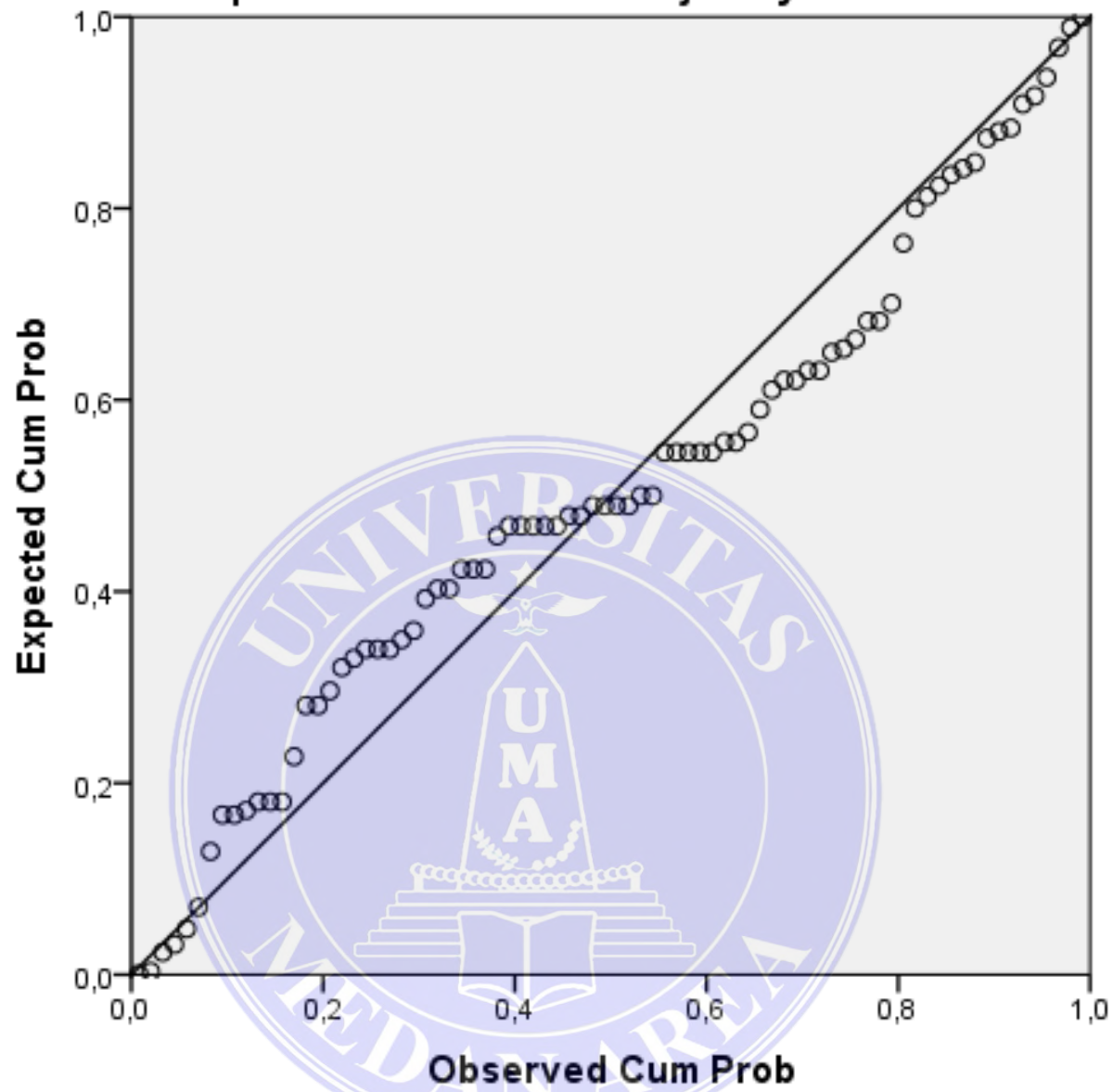
Histogram

Dependent Variable: kinerjakaryawan



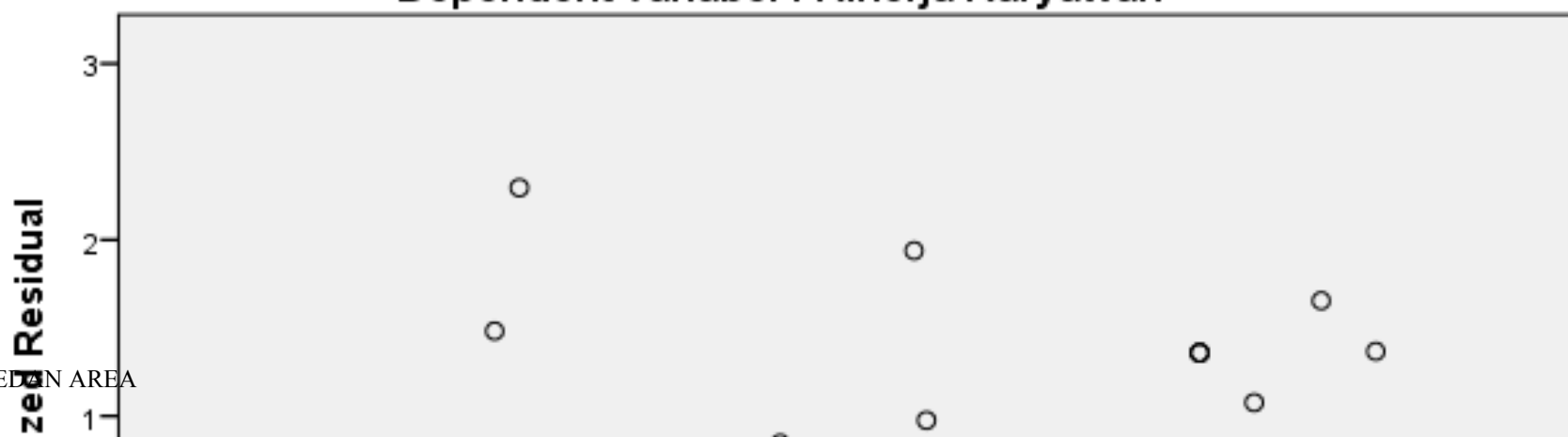
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja karyawan



Scatterplot

Dependent variabel : Kinerja Karyawan



Lampiran 2
Distribusi responden

Kinerja Karyawan (Y)					Perjanjian Kerja (X1)					Jaminan Sosial (X2)				
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3
3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5
3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3

4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
3	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4
4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3
4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4
5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5

4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5
5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4

