

Pengaruh Pengawasan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang

Intan Permata Sari¹, Reina Damayanti², Tri Sinarti³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ.PGRI Palembang, reinadamayanti.rd@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ.PGRI Palembang, trisinarti1976@gmail.com

ABSTRACT

This study entitled The Effect of Supervision and Social Security on Employee Job Satisfaction at the Palembang Post Processing Central Office, this study aims to determine the effect of Supervision on Employee Job Satisfaction, Social Security on Employee Job Satisfaction, Supervision and Social Security together on Employee Job Satisfaction. . The method used in this research is the basic test (normality test), validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test (R²), t test and F test (using SPSS tool version 23 for Windows). The data observed in this study are the influence of Supervision, Social Security on Employee Job Satisfaction. The results of the F test jointly between the Supervision variable (X₁) and Social Security (X₂) on Employee Job Satisfaction (Y) can be seen that the significance value is 0.000 or the significance obtained is less than $\alpha = 0.05$, then the null hypothesis (H₀) rejected. Alternative hypothesis (H_a) is accepted, it can be concluded that simultaneous H₃ Supervision (X₁) and Social Security (X₂) have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction (Y). From the coefficient of determination, the value of Adjust R Square (R²) is 0.663 or 66.3%. This means that the contribution or contribution of Supervision (X₁) and Social Security (X₂) to Employee Job Satisfaction (Y) is 66.3% and the remaining 33.7% is influenced by other factors that are not examined.

Keywords: Supervision, Social Security and Employee Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Pengawasan dan Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan kerja pegawai, Jaminan Sosial terhadap Kepuasan kerja pegawai, Pengawasan dan Jaminan Sosial secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Dasar (Uji Normalitas), Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linier sederhana, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji t dan Uji F (menggunakan alat bantu SPSS versi 23 for Windows). Data yang diamati dalam penelitian ini berupa pengaruh Pengawasan, Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil uji F secara bersama-sama antara variabel Pengawasan (X₁) dan Jaminanan Sosial (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka hipotesis nol (H₀) ditolak Hipotesis alternatif (H_a) diterima, maka dapat disimpulkan bahwa H₃ secara simultan Pengawasan (X₁) dan Jaminan Sosial (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai Adjust R Square (R²) yaitu sebesar 0,663 atau **66,3%**. Artinya kontribusi atau sumbangan Pengawasan (X₁) dan Jaminan Sosial (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar **66,3%** dan sisanya **33,7%** dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pengawasan, Jaminan Sosial dan Kepuasan Kerja Pegawai.

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sifatnya individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistim nilai-

nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karena adanya perbedaan pada setiap individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan demikian sebaliknya (Rahman, 2019:35).

Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri. Bagi individu yang diteliti adalah tentang sebab dan sumber kepuasan kerja serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu, sedangkan bagi perusahaan, penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya dan peningkatan produktivitas yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengawasan dan jaminan sosial (Griffin dan Moorhead dalam Bangor, 2014 : 50). Pengawasan menjadi sangat penting karena pengawasan dilaksanakan agar tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan rencana. Sebagus apapun suatu rencana, bentuk organisasi dan personil pelaksanaannya, tanpa adanya faktor pengawasan maka tidak akan berguna karena harus disadari bahwa manusia sebagai pelaksana memiliki keterbatasan.

Masalah pengawasan biasanya merupakan masalah utama yang selalu menjadi perhatian dan pertimbangan karena masalah pengawasan menyangkut masalah cara kerja karyawan, ketepatan penugasan juga perlu mendapat perhatian karena penugasan yang sesuai dengan harapan karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan mereka.

Pengawasan adalah suatu kegiatan yang biasa dilakukan perusahaan sebagai cara ataupun aturan untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi, karena dengan adanya pengawasan dapat lebih spesifik dalam mengatur serta mengawasi karyawan dalam bekerja dan menjalankan pekerjaannya.

Selain itu perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan perlindungan dan keamanan dalam bekerja. Salah satu cara memberikan perlindungan kepada karyawan yaitu dengan memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada karyawan. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat keadaan yang dialami oleh tenaga kerja seperti kecelakaan, sakit, hamil, hari tua, bersalin dan meninggal dunia.

Sistim jaminan sosial yang diberlakukan di Indonesia adalah Sistim Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Sistim tersebut berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 yang berbunyi: "*Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan*". Sistim Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan SJSN adalah untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi pekerja dan anggota keluarganya.

Sesuai dengan kebijakan pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992, maka semua pekerja harus diikutsertakan dalam program jamsostek. Setiap badan usaha yang mempekerjakan minimal 10 (sepuluh) orang atau membayar total upah Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) per bulan, wajib mengikutsertakan pekerjaannya dalam program jamsostek. Program tersebut diatur Undang-Undang Dasar No. 3 Tahun 1992 yaitu sebagai berikut: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK),

Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Pemberian pelayanan program jamsostek tidak hanya memberikan perlindungan, melainkan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan sudah mendapat pelayanan program jamsostek, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan tenang dari kecelakaan-kecelakaan dan penyakit yang dialami saat bekerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya yang mengakibatkan hasil kualitas pekerjaannya menjadi lebih meningkat.

B. KAJIAN TEORI

1. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah suatu proses kegiatan pemantauan, pelaporan serta penilaian terhadap organisasi atau kegiatan atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

b. Tujuan Pengawasan

Menurut Manullang (2012:173) tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

c. Proses Pengawasan

Menurut Manullang (2012:184) proses pengawasan terdiri dari beberapa fase sebagai berikut:

1) Menetapkan Alat Pengukur (Standar)

Alat pengukur atau penilai itu harus ditetapkan terlebih dahulu sebelum bawahan melaksanakan pekerjaannya (tugas-tugasnya) dan bawahan harus mengetahui benar alat penilai (standar) yang dipergunakan atasannya untuk menilai pekerjaannya. Ini memang perlu, agar dengan demikian bawahan mengetahui apa yang harus dicapainya dengan menyelesaikan tugas-tugasnya itu.

2) Menilai (Evaluasi)

Fase kedua dalam proses pengawasan adalah menilai atau evaluasi. Dengan menilai, dimaksudkan membandingkan hasil pekerjaan bawahan (*actual result*) dengan alat pengukur (standar) yang sudah ditentukan.

3) Mengadakan tindakan perbaikan

Fase terakhir ini dilaksanakan, bila pada fase sebelumnya dipastikan telah terjadi penyimpangan.

d. Prinsip-Prinsip Pengawasan

Menurut Manullang (2012:173) dua prinsip pokok yang merupakan suatu *conditio sine qua non* bagi suatu sistem pengawasan yang efektif ialah adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi-instruksi, serta wewenang-wewenang kepada bawahan. Prinsip pokok pertama merupakan standar atau alat pengukur daripada pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Rencana tersebut

menjadi penunjuk apakah sesuatu pelaksanaan pekerjaan berhasil atau tidak. Walaupun demikian, prinsip pokok kedua merupakan suatu keharusan yang perlu ada agar sistem pengawasan itu memang benar-benar dapat efektif dilaksanakan. Wewenang dan instruksi-instruksi yang jelas harus dapat diberikan kepada bawahan karena berdasarkan itulah dapat diketahui apakah bawahan sudah menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Setelah kedua prinsip pokok di atas, maka suatu sistem pengawasan haruslah mengandung prinsip-prinsip berikut:

- Dapat merefleksif sifat-sifat dan kebutuhan-kebutuhan dari kegiatan-kegiatan yang harus diawasi.
- Dapat dengan segera melaporkan penyimpangan-penyimpangan.
- Fleksibel.
- Ekonomis.
- Dapat dimengerti.
- Dapat menjamin diadakannya tindakan korektif.

e. Peran Pengawasan

Menurut Fahmi (2011:85) secara umum ada beberapa manfaat yang diperoleh dengan diberlakukannya pengawasan pada suatu organisasi yaitu:

- 1) Pengawasan memiliki peran penting terutama dalam memastikan setiap pekerjaan terlaksana sesuai dengan yang direncanakan.
- 2) Disamping itu pengawasan juga memiliki peran dalam membantu manajer dalam mengawal dan mewujudkan keinginan visi dan misi perusahaan, dan tidak terkecuali telah menempatkan manajer sebagai pihak yang memiliki wewenang sentral di suatu organisasi.
- 3) Pengawasan bernilai positif dalam membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan.

f. Tipe-tipe Pengawasan

Menurut Handoko dalam Fahmi (2011:86) ada tiga tipe pengawasan, yaitu:

- 1) Pengawasan Pendahuluan (*steering controls*). Dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.
- 2) Pengawasan *Concurrent*. Tipe pengawasan ini merupakan proses di mana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan "*double check*" yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.
- 3) Pengawasan Umpan balik. Pengawasan umpan balik, juga dikenal sebagai *past-action controls*, mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

g. Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut Manullang (2012:176) ada empat penggolongan jenis-jenis pengawasan yaitu:

- 1) Pengawasan berdasarkan waktu. Pengawasan berdasarkan waktu dibedakan atas: pengawasan *prenventif* (pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan, kesalahan atau *deviation*), dan pengawasan *refressif* (pengawasan yang dilakukan setelah rencana sudah dijalankan dengan kata lain diukur hasil-hasil yang dicapai dengan alat pengukur standar yang telah ditentukan terlebih dahulu).
- 2) Pengawasan berdasarkan objek pengawasannya. Berdasarkan objek pengawasan, pengawasan dibedakan atas pengawasan di bidang-bidang sebagai

berikut: produksi, keuangan, waktu, dan manusia dengan kegiatan-kegiatannya.

- 3) Pengawasan berdasarkan subjek pengawasannya. Bilamana pengawasan itu dibedakan atas dasar penggolongan siapa yang mengadakan pengawasan, maka pengawasan itu dapat dibedakan atas: pengawasan *intern* dan pengawasan *ekstern*.
- 4) Pengawasan berdasarkan cara mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan. Berdasarkan cara bagaimana mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan, maka pengawasan itu dapat digolongkan atas: *personal observation* (*personal inspection*), *oral report* (laporan lisan), *written report* (laporan tertulis), *control by exception*.

h. Alasan-Alasan Pengawasan (Controlling) Diperlukan

Menurut Fahmi (2011:87) secara umum ada beberapa alasan mengapa dalam suatu organisasi diperlukan pengawasan, yaitu:

- 1) Agar kualitas *output* yang dihasilkan menjadi lebih baik dan sesuai dengan keinginan banyak pihak, khususnya pengguna produk.
- 2) Terbentuknya konsep manajemen sesuai dengan yang diinginkan oleh pihak komisaris maupun manajemen perusahaan.

i. Cara-Cara Mengawasi

Menurut Manullang (2012:178) supaya pengawasan yang dilakukan seorang atasan efektif, maka haruslah terkumpul fakta-fakta di tangan pemimpin yang bersangkutan. Ada beberapa cara untuk mengumpulkan fakta-fakta, yaitu:

- Peninjauan pribadi. Peninjauan pribadi (*personal inspection, personal observation*) adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi sehingga dapat dilihat pelaksanaan pekerjaan.
- Pengawasan melalui laporan lisan. Dengan cara ini, pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan.

2. Jaminan Sosial

a. Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Sistem jaminan sosial yang diberlakukan di Indonesia adalah Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Subianto (2010:277) menjelaskan bahwa SJSN adalah sistem pemberian jaminan kesejahteraan yang berlaku kepada semua warganegara dan sifatnya adalah dasar. Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

Pengertian jaminan sosial secara resmi yang diatur dan ditegaskan dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 bahwa jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan

program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggaraan jaminan sosial. 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 sebagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat suatu peristiwa yang dapat di uraikan lebih rinci sehingga ditemukan beberapa aspek dari jaminan sosial menurut Undang-Undang No.40 Tahun 2004 meliputi:

- 1) Jaminan sosial memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal untuk tenaga kerja serta keluarganya.
- 2) Penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga kerja dan pikiran kepada perusahaan yang bersangkutan.
- 3) Terciptanya ketenangan tenaga kerja yang diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Dengan terciptanya ketenangan kerja pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menerima dan menghadapi resiko sosial ekonomi.

b. Fungsi Sistem Jaminan Sosial Nasional

Menurut Undang-Undang No.40 Tahun 2004 Sistem Jaminan Sosial Nasional memiliki lima fungsi, yaitu:

- 1) Instrumen negara untuk pencegahan kemiskinan serta pemberdayaan masyarakat miskin dan tidak mampu;
- 2) Instrumen negara untuk penciptaan pendapatan hari tua bagi peserta, karena iuran jaminan hari tua pada dasarnya merupakan penangguhan sebagian pendapatan di usia produktif untuk dibayarkan pada hari tua;
- 3) Instrumen negara untuk redistribusi pendapatan dari peserta berpendapatan tinggi kepada peserta berpendapatan rendah melalui ketentuan besaran iuran ditetapkan sesuai tingkat pendapatan untuk manfaat yang sama, serta adanya bantuan iuran bagi masyarakat miskin;
- 4) Instrumen negara untuk meminimalisasi peredaran uang di masyarakat (uang primer) untuk tujuan investasi jangka panjang melalui penguncian dana publik oleh program jaminan hari tua dan jaminan pensiun.
- 5) Instrumen negara sebagai pengikat berdirinya Negara Republik Indonesia karena adanya kepastian pemenuhan kebutuhan hidup dasar yang layak untuk mewujudkan persatuan bangsa dan kesejahteraan sosial.

c. Jenis Program Jaminan Sosial

Jenis program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 meliputi :

- 1) Jaminan kesehatan
Adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional dengan tujuan untuk menjamin agar peserta dan anggota keluarganya memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.
- 2) Jaminan kecelakaan kerja
Adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan

santunan uang tunai apabila ia mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

3) Jaminan hari tua

Adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

4) Jaminan pensiun

Adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional dengan tujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta mengalami kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat tetap total.

5) Jaminan kematian

Adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.

Tujuan pemberian jaminan sosial menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 adalah:

- 1) Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
- 2) Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.
- 3) Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan

d. Syarat Kepesertaan Jaminan Sosial

Perusahaan/Pengusaha diwajibkan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya 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.

e. Prinsip Sistem Jaminan Sosial Nasional

Ada 9 (Sembilan) Prinsip Sistem Jaminan Sosial Nasional menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 adalah sebagai berikut :

1) Prinsip kegotong royongan.

Prinsip ini diwujudkan dalam mekanisme gotong-royong dari peserta yang mampu kepada peserta yang kurang mampu dalam bentuk kepesertaan wajib bagi seluruh rakyat; peserta yang berisiko rendah membantu yang berisiko tinggi; dan peserta yang sehat membantu yang sakit. Melalui prinsip kegotong-royongan ini jaminan sosial dapat menumbuhkan keadilan sosial bagi keseluruhan rakyat Indonesia.

2) Prinsip nirlaba.

Pengelolaan dana amanat tidak dimaksudkan mencari laba (nirlaba) bagi Badan Penyelenggara Jaminan sosial, akan tetapi tujuan utama penyelenggaraan jaminan sosial adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta. Dana amanat, hasil pengembangannya, dan surplus anggaran akan dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.

3) Prinsip keterbukaan

Mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta.

4) Prinsip kehati-hatian

Pengelolaan dana secara cermat, teliti, aman, dan tertib.

5) Prinsip akuntabilitas.

Pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

6) Prinsip portabilitas.

Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

7) Prinsip kepesertaan bersifat wajib.

Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga dapat terlindungi. Meskipun kepesertaan bersifat wajib bagi seluruh rakyat, penerapannya tetap disesuaikan dengan kemampuan ekonomi rakyat dan pemerintah serta kelayakan penyelenggaraan program. Tahapan pertama dimulai dari pekerja di sektor formal, bersamaan dengan itu sektor informal dapat menjadi peserta secara mandiri, sehingga pada akhirnya Sistem Jaminan Sosial Nasional dapat mencakup seluruh rakyat.

8) Prinsip dana amanat.

Dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan titipan kepada badan-badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta.

9) Prinsip hasil pengelolaan dana jaminan sosial nasional dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.

Prinsip hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial Nasional dalam Undang-Undang ini adalah hasil berupa dividen dari pemegang saham yang dikembalikan untuk kepentingan peserta jaminan sosial.

f. Indikator Jaminan Sosial

Indikator-indikator jaminan sosial menurut Setiadi (2009 : 63) sebagai berikut:

- 1) Tanggapan karyawan terhadap Jaminan Hari Tua
- 2) Tanggapan karyawan terhadap Jaminan Kesehatan
- 3) Rasa aman dan nyaman dalam bekerja

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016:200), kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.

Menurut Kartono (2011;32) pengertian kepuasan kerja adalah kondisi dimana karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah

ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

Menurut Siagian (2015;295) pengertian dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong atau dapat terpenuhi oleh perusahaan.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo, (2014 : 414) ada beberapa teori kepuasan kerja yaitu teori *two factor theory* dan *value theory*.

1) *Two-factor theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan di hubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain, dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factor*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

2) *Value theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka yang menerima hasil akan kurang puas. Value teori memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan di inginkan seseorang semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan seseorang.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang. Dengan menekankan pada nilai – nilai, teori ini menganjurkan cara efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

c. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo, (2014 : 415) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik.

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan di tentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

3) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) *Equity* (keadilan)

Equity merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Dispositional* atau *genetic component* (komponen genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo, (2014:421). Ada tiga hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan dan produktifitas, kepuasan dan kemangkiran dan kepuasan dan pergantian.

1) Kepuasan dan produktifitas

Pekerja yang bahagia tidak berarti menjadi pekerja yang produktif. Pada tingkat individual, kenyataan memganjurkan sebaliknya untuk lebih akurat, produktifitas mungkin mengarah pada kepuasan. Hal yang menarik adalah apabila bergerak dari tingkat individu ke tingkat organisasi, terdapat perbaikan dukungan terhadap hubungan kepuasan dengan kinerja. Pada tingkat organisasi dengan pekerja lebih puas, cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan sedikit pekerja yang puas.

2) Kepuasan dan kemangkiran

Hubungan antara kepuasan dan kemangkiran bersifat positif, tetapi korelasinya moderat, biasanya kurang dari 0,40, keadaan tersebut masuk akal bahwa pekerja yang tidak puas pada umumnya kehilangan pekerjaan. Faktor lain mempunyai dampak pada hubungan dan menurunkan koefisien korelasi.

3) Kepuasan dan pergantian.

Kepuasan juga berhubungan secara negatif dengan pergantian. Faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan tentang alternatif peluang kerja dan lamanya bekerja dengan organisasi merupakan hambatan penting pada keputusan aktual seseorang meninggalkan pekerjaan. Secara spesifik, tingkat kepuasan kurang penting dalam memprediksi pergantian untuk *superior performer*, yaitu mereka yang mempunyai kinerja unggul. Hal tersebut terjadi karena organisasi melakukan usaha yang perlu untuk mempertahankan orang ini. Sebaliknya terjadi pada *poor performer*, yaitu mereka yang kinerjanya buruk sedikit sekali usaha yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan mereka. Bahkan ditekan untuk mendorong mereka keluar.

e. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo, (2014:421) terdapat 3 (tiga) cara pendekatan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu rating scales dan kuisisioner, critical incident dan interviews.

1) Rating scales dan kuisisioner

Merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum di pakai dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang telah disiapkan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2) Critical incident

Pendekatan ini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkapkan tema yang mendasari.

3) Interviews

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuisisioner terstruktur dengan mengajukan pertanyaan dengan hati-hati serta mencatat jawaban secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.

Griffin dan Moorhead dalam Bangor (2014 : 50) berpendapat bahwa ada lima faktor utama yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja yaitu : gaji, kesempatan untuk promosi, jenis pekerjaan, kebijaksanaan dan prosedur dan kondisi kerja.

Faktor-faktor kepuasan kerja yang diambil berdasarkan pada *Job Descriptive Index*, dimana terdapat pengukuran yang standar terhadap kepuasan kerja, yang meliputi beberapa faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, mutu dan pengawasan supervisi, gaji atau upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja. *Job Description Index* adalah pengukuran terhadap kepuasan kerja yang dipergunakan secara luas. Riset menunjukkan bahwa *Job Description Index* dapat menyediakan skala kepuasan kerja yang valid dalam skala yang dapat dipercaya (Dipboye, Robert, Smith, Howell, dalam Kartika, dkk, 2010:104).

1) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki, yang mampu menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka dalam melakukan hal tersebut. Karakteristik tersebut membuat pekerjaan menjadi lebih menantang secara mental. Studi-studi mengenai karakteristik pekerjaan, diketahui bahwa sifat dari pekerjaan itu sendiri adalah determinan utama dari kepuasan kerja. Lima dimensi inti dari materi pekerjaan yang meliputi ragam ketrampilan (*skill variety*), identitas pekerjaan (*task identity*), keberartian pekerjaan (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*). Dari setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup sejumlah aspek materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Adapun kaitan masing-masing dimensi tersebut dengan semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan, seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti.

2) Mutu Pengawasan Supervisi

Kegiatan pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang manajer dapat memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh pegawainya sesuai dengan apa

yang telah direncanakan sebelumnya. Proses pengawasan mencatat perkembangan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai sehingga memungkinkan manajer untuk dapat mendeteksi adanya penyimpangan dari apa yang telah direncanakan dengan hasil saat ini, dan kemudian dapat dilakukan tindakan pembetulan untuk mengatasinya. Perilaku pengawas merupakan hal penting yang menentukan selain dari kepuasan kerja itu sendiri. Sebagian besar dari studi yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa pegawai akan lebih puas dengan pemimpin yang lebih bijaksana, memperhatikan kemajuan, perkembangan dan prestasi kerja dari pegawainya.

3) Gaji atau Upah

Pegawai selalu menginginkan sistem penggajian yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila pembayaran tersebut tampak adil berdasarkan pada permintaan pekerja, tingkat ketrampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat pada umumnya, maka kepuasan yang dihasilkan akan tinggi. Upah sebagai jumlah keseluruhan pengganti jasa yang telah dilakukan oleh tenaga kerja yang meliputi upah pokok dan tunjangan sosial lainnya. Gaji merupakan salah satu karakteristik pekerjaan yang menjadi ukuran ada tidaknya kepuasan kerja, dalam artian ada atau tidaknya keadilan dalam pemberian gaji tersebut. Gaji atau upah yang diberikan kepada pegawai merupakan suatu indikator terhadap keyakinan seseorang pada besarnya upah yang harus diterima.

4) Kesempatan Promosi

Promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain dimana jabatan tersebut memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memberikan nilai tersendiri bagi pegawai, karena merupakan bukti pengakuan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai. Promosi juga memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, untuk lebih bertanggungjawab dan meningkatkan status sosial. Oleh karena itu salah satu kepuasan terhadap pekerjaan dapat dirasakan melalui ketetapan dan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan.

5) Rekan Kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan orang lain, begitu juga dengan pegawai di dalam melakukan pekerjaannya membutuhkan interaksi dengan orang lain baik rekan kerja maupun atasan mereka. Pekerjaan seringkali juga memberikan kepuasan kebutuhan sosial, dimana tidak hanya dalam arti persahabatan saja tetapi dari sisi lain seperti kebutuhan untuk dihormati, berprestasi, dan berafiliasi. Rekan kerja juga merupakan bagian dari perwujudan salah satu teori motivasi menurut Alderfer yaitu kebutuhan akan hubungan (*Relatedness Needs*), dimana penekanan ada pada pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*). Pada dasarnya seorang pegawai juga menginginkan adanya perhatian dari rekan kerjanya, sehingga pekerjaan juga mengisi kebutuhan pegawai akan interaksi sosial, sehingga pada saat seorang pegawai memiliki rekan kerja yang saling mendukung dan bersahabat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

C. METODE PENELITIAN

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

antara dua variabel atau lebih dan hubungan yang bersifat sebab akibat, terdapat variabel independen dan dependen. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini membahas pengaruh jaminan sosial dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang.

2) Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

Sifat dalam penelitian ini “*deskriptif kuantitatif* ” yaitu data penelitian untuk membuat penelitian secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta- fakta dan sifat-sifat penelitian. Dalam penelitian ini, pengertian *deskriptif* yang penulis maksudkan adalah suatu penelitian yang menggambarkan adanya hubungan sebab akibat dari variabel independen (pengawasan dan jaminan sosial) dan dependen (kinerja pegawai) pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang.

3) Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang berjumlah 47 orang pegawai tetap.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang berjumlah 47 orang.

4) Metode Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data-data yang diperlukan dan dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode yaitu:

➤ Kuisisioner atau Angket

Kuisisioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. dalam penelitian ini penulis melakukan penyebaran angket kepada pegawai pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang.

➤ Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara untuk mencari data pegawai, hal-hal atau variabel yang berbentuk catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, ledger, prasasti, agenda (Arikunto, 2013).

5) Teknik Analisis Data

a) Uji Kualitas Data

➤ Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:165) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner itu. Untuk menghitung uji validitas, bandingkan nilai *correlated item-total correlations* (rhitung) dengan hasil perhitungan rtabel. Jika rhitung lebih besar dari rtabel dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut valid.

➤ Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:169) uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran butiran pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuisisioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS versi 23, dengan fasilitas *cronbach alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

b) Uji Asumsi Klasik

➤ Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. (Ghozali, 2016:154).

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov (K-S) dengan melihat Asymp. Sig. (2-tailed). Jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal.

➤ Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 134). Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen). Selain itu dapat juga digunakan uji glejser. Uji gletser dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

➤ Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel independen dapat dilihat dari Tolerance dan nilai VIF. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan di regresi terhadap variabel independen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah model yang memiliki nilai tolerance = 0,1 atau nilai VIF < 10.

Sebaliknya, jika nilai Tolerance < 0,1 atau nilai VIF > 10, maka ada multikolinearitas di antara variabel independen.

c) Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) kepuasan kerja, dan variabel bebas (X₁) pengawasan dan (X₂) jaminan sosial, untuk menganalisis regresi ini digunakan program SPSS versi 23, maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut (Sugiyono, 2014:211):

Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana:

- Y = Kepuasan kerja
- a = Nilai konstanta
- X₁ = Pengawasan
- X₂ = Jaminan Sosial
- b₁ = Koefisien regresi X₁
- b₂ = Koefisien regresi X₂
- e = *Standard error of the estimate*

d) Analisis korelasi berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel pengawasan (X₁) dan jaminan sosial (X₂) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2014 : 231

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan Koefisiensi Determinasi yaitu digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi serta untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel X, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisiensi korelasi r^2 . Koefisiensi ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel *dependen* dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel *independen*.

6) Uji Hipotesis Statistik

Uji hipotesis statistik adalah pernyataan atau dugaan mengenai satu atau lebih populasi, pengujian hipotesis berhubungan dengan penerimaan atau penolakan suatu hipotesis. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

a) Uji F (Uji bersama-sama)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikan dengan $\alpha = 5\%$. Apabila nilai signifikan dibawah 0,05 (5%), maka secara bersama-sama (simultan) variabel bebas berpengaruh

signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- Jika nilai Sig. > 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) tidak terdapat pengaruh antara variabel- variabel bebas yaitu pengawasan (X_1) dan jaminan sosial (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).
- Jika nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh antara variabel- variabel bebas yaitu pengawasan (X_1) dan jaminan sosial (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

b) Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikan dengan $\alpha = 5\%$. Apabila nilai signifikan dibawah 0,05 (5%), maka secara parsial atau individual variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a. Jika nilai Sig. > 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu pengawasan (X_1) dan jaminan sosial (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).
- b. Jika nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu pengawasan (X_1) dan jaminan sosial (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Hasi Penelitian

Uji Coba Instrumen

Sebelum data diolah perlu didahului dengan pengujian persyaratan uji instrumen, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuannya adalah agar data yang diambil *valid*, yakni benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Kemudian instrumen itu harus *reliable*, artinya “konstan” di dalam pengambilan data. Validitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kesahihan, ketepatan, kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Reliabilitas merujuk pada pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur. Instrumen yang reliabel, tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban pada alternatif tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Data yang benar sesuai dengan kenyataannya, berapa kalipun diambil tetap hasilnya akan sama.

a) Uji Validitas

Dalam pengujian validitas, untuk mencari harga korelasi dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , Jika hasil perhitungan ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya.

1) Variabel Pengawasan (X_1)

Tabel Hasil Uji Validasi Variabel Pengawasan

No.	Butir	rhitung	rtabel	Keterangan
1	P1	0.52	0.288	Valid
2	P2	0.42		Valid
3	P3	0.67		Valid
4	P4	0.52		Valid
5	P5	0.43		Valid
6	P6	0.60		Valid
7	P7	0.72		Valid
8	P8	0.74		Valid
9	P9	0.75		Valid
10	P10	0.74		Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 23.0

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa untuk variabel pengawasan dari 10 butir pertanyaan diketahui semua butir memiliki nilai r_{hitung} besar dari r_{tabel} sehingga dinyatakan valid dan dapat diikutsertakan dalam penelitian selanjutnya.

2) Variabel Jaminan Sosial (X_2)

Tabel Hasil Uji Validasi Variabel Jaminan Sosial

No.	Butir	rhitung	rtabel	Keterangan
1	P1	0.593	0.288	Valid
2	P2	0.660		Valid
3	P3	0.672		Valid
4	P4	0.659		Valid
5	P5	0.685		Valid
6	P6	0.476		Valid
7	P7	0.457		Valid
8	P8	0.630		Valid
9	P9	0.451		Valid
10	P10	0.561		Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 23.0

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa untuk variabel jaminan sosial dari 10 butir pertanyaan diketahui semua butir memiliki nilai r_{hitung} besar dari r_{tabel} sehingga dinyatakan valid dan dapat diikutsertakan dalam penelitian selanjutnya.

3) Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Tabel Hasil Uji Validasi Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

No.	Butir	rhitung	rtabel	Keterangan
1	P1	0.716	0.288	Valid
2	P2	0.706		Valid
3	P3	0.744		Valid
4	P4	0.460		Valid
5	P5	0.620		Valid
6	P6	0.591		Valid
7	P7	0.684		Valid
8	P8	0.716		Valid
9	P9	0.706		Valid
10	P10	0.744		Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 23.0

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja pegawai dari 10 butir pertanyaan diketahui semua butir memiliki nilai r_{hitung} besar dari r_{tabel} sehingga dinyatakan valid dan dapat diikutsertakan dalam penelitian selanjutnya.

b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha*. Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,6, apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka variabel yang diteliti adalah reliable. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pengawasan (X ₁)	0,880	0.6	Reliabel
Jaminan Sosial (X ₂)	0,866		Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,903		Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 23.0

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal

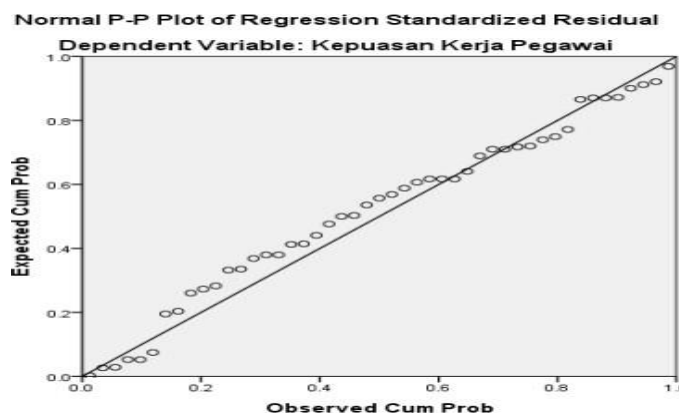
Uji Persyaratan Analisis

a) Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik dan statistik. Metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat *normal probability plot*.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar

normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan aplikasi SPSS, maka dihasilkan grafik *normal probability plot* sebagai berikut:



Gambar: Normal probability plot

Berdasarkan gambar di atas, nampak bahwa sebaran (pencaran) data berada di sekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpencar jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan	.281	3.559
	Jaminan Sosial	.281	3.559

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 23.0

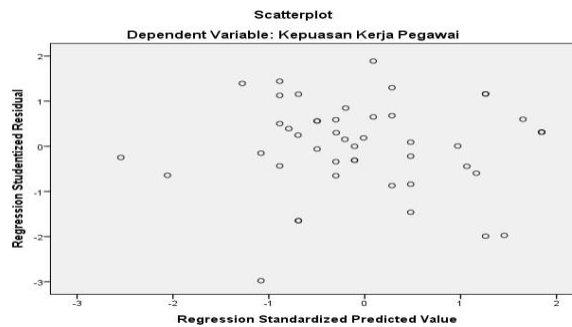
Berdasarkan indikator nilai VIF dan *tolerance* yang dapat dilihat pada tabel di atas, dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari persoalan atau problem multikolinieritas, karena nilai VIF dan *tolerance* masing-masing dibawah dan diatas *cut off value* yang ditetapkan.

c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat

disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS maka hubungan antara nilai variabel yang diprediksi dengan residualnya digambarkan dalam gambar di bawah ini.



Gambar : Grafik Sccaterplot

Berdasarkan gambar di atas, nampak bahwa noktah-noktah terpencah dengan tidak membentuk pola seperti cerobong asap di sekitar garis diagonal (menyebarkan lalu menyempit atau sebaliknya), di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dinyatakan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Data

a) Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 23, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel Analisis Regresi Variabel (X₁), (X₂) dan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.389	.385		1.011	.317
Pengawasan	.454	.167	.438	2.709	.010
Jaminan Sosial	.449	.173	.418	2.589	.013

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 23.0

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,389 + 0,454 X_1 + 0,449 X_2$$

Dimana :

- Konstanta sebesar 0,389 artinya jika pengawasan (X₁) dan jaminan sosial (X₂) adalah 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya adalah 0,389.
- Koefisien regresi variabel pengawasan (X₁) sebesar 0,454, artinya jika pengawasan mengalami kenaikan 1%, dan Jaminan Sosial dianggap konstan maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,454.
- Koefisien regresi variabel jaminan sosial (X₂) sebesar 0,449, artinya jika jaminan

sosial mengalami kenaikan 1%, dan pengawasan dianggap konstan maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,449.

b. Analisis Korelasi Berganda

Tabel Analisis Korelasi Variabel (X₁), (X₂) dan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.663	.32655

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 23.0

Berdasarkan hasil perhitungan melalui program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Pada Model *Summary* diperoleh nilai R = 0,823, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang **kuat (0,60-0,799)** antara pengawasan (X₁) dan jaminan sosial (X₂) terhadap kepuasan kerja (pada tabel 3.2)
- b. Angka *Adjusted R Square* (nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,663 atau (66,3%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (pengawasan dan jaminan sosial) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 66,3% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan 66,3% variabel dependen (kepuasan kerja), sedangkan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.389	.385		1.011	.317
Pengawasan	.454	.167	.438	2.709	.010
Jaminan Sosial	.449	.173	.418	2.589	.013

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 23.0

a. Pengaruh Pengawasan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pada tabel di atas nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan adalah sebesar 2,709, sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,015 (df = 47-2-1 = 44). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,010 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t_{hitung} > t_{tabel} (2,709 > 2,015) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 (0,010 < 0,05), artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Jaminan Sosial (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pada tabel di atas nilai t_{hitung} untuk variabel jaminan sosial adalah sebesar 2,589, sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,015 (df = 47-2-1 = 44). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,013 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t_{hitung} > t_{tabel} (2,589 > 2,015) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 (0,013 < 0,05), artinya jaminan sosial

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. **Pengaruh Pengawasan (X_1) dan Jaminan Sosial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).**

Tabel Hasil Uji F Hipotesis variabel Pengawasan (X_1) dan Jaminan Sosial (X_2)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.845	2	4.923	46.163	.000 ^b
Residual	4.692	44	.107		
Total	14.537	46			

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Pada tabel di atas nilai F_{hitung} adalah sebesar 46,163, sedangkan nilai F_{tabel} nya adalah sebesar 3,209 ($df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 47-2-1 = 44$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,163 > 3,209$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya pengawasan dan jaminan sosial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang.
- Secara parsial jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang.
- Secara bersama-sama pengawasan dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang.

2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang harus terus melakukan pengawasan secara rutin kepada pegawai baik pada saat datang, pada saat melaksanakan pekerjaan dan pada saat akan pulang, karena dengan pengawasan yang baik, diharapkan para karyawan dapat bekerja lebih baik lagi sehingga perusahaan akan semakin baik dan lebih maju.
- Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan Jaminan Sosial. Hal ini disebabkan dari hasil penelitian Jaminan Sosial mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan pelayanan jaminan sosial yang lebih baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang.
- Untuk penelitian selanjutnya agar dapat melakukan pengembangan dan kajian-kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilandi. 2015. *Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru*. Jom FEKON Vol. 2 Nomor 2 Oktober 2015
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangor, Budak. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Terminal Penumpang Umum Kendal Gorowong Kabupaten Karang Tumaritis*. Skripsi dipublikasikan. Program Studi Administrasi Pemerintahan Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (Stisip) Syamsul Ulum Karang Tumaritis.
- Budiman, Abigail Christykawuri Indyta; Endang Siti Astuti; Yuniadi Mayowan. 2018. *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. (JAB)|Vol. 58 No. 1 Mei 2018
- Fahmi, Irham, 2011. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Cetakan Kesatu. Bandung: ALFABETA, CV.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Cetakan Keempat. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Kartika, Endo Wijaya dan Kaihatu, Thomas S. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 1, Maret 2010: 100-112
- Kartono, Kartini, 2011, *Psikologi Industri*, Penerbit Alumni, Bandung
- Manullang, M. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Kedua puluh dua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahman, Mustafiju. 2019. *Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan*. AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, Vol. 04, Issue. 01, January 2019.
- Setiadi. 2009. *Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur*. [Thesis]. Semarang (ID): Universitas Diponegoro
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara.

Subianto, Achmad. 2010. *Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Jakarta: Gibon Books

Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Bandung : Alfabeta

Sujarweni, V Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta : PT. Pustaka Baru.

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang *Sistem Jaminan Sosial Nasional*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*

Vladimir. 2011. *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial*. Jakarta: Pustakan Alvabet

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. PT. Raja Grafindo Persada :Jakarta.