



**PENGARUH TEKNOLOGI, KETERAMPILAN DAN JAMINAN
SOSIAL TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA
KARYAWAN PT. GLOBAL MULIA
NUSANTARA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

BELLA INDAH ADELIA

NPM: 1715310314

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : BELLA INDAH ADELIA
NPM : 1715310314
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TEKNOLOGI, KETERAMPILAN
DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PT.
GLOBAL MULIA NUSANTARA MEDAN

Medan, 02 Oktober 2021

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN


RAMADHAN HARA HAP, S.E., S.Psi. M.Si.


Dr. ONNY MEDASINE, S.H., M.Kn.

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


EMI WAKHYUNI, SE. M.Si., CIHCM, CPHCM


RISKA FRANITA, S.E., M.Ak.



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

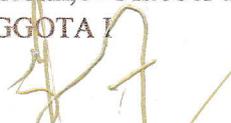
NAMA : BELLA INDAH ADELIA
NPM : 1715310314
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TEKNOLOGI, KETERAMPILAN
DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PT.
GLOBAL MULIA NUSANTARA MEDAN**

Medan, 02 Oktober 2021

KETUA


FEBRIAN LESTARIO, S.T., M.Si.

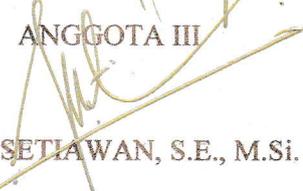
ANGGOTA I


EMI WAKHYUNI, SE. M.Si., CIHCM, CPHCM

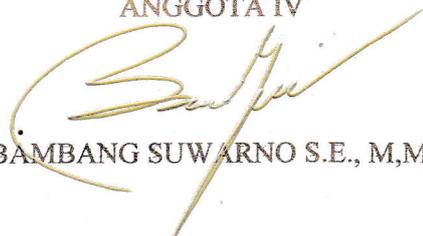
ANGGOTA II


RISKA FRANITA, S.E., M.Ak.

ANGGOTA III


ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si.

ANGGOTA IV


BAMBANG SUWARNO S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bella Indah Adelia
NPM : 1715310314
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Teknologi, Keterampilan Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Global Mulia Nusantara Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 02 Oktober 2021



(Bella Indah Adelia)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bella Indah Adelia
NPM : 1715310314
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 02 Oktober 2021



Bella Indah Adelia)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : BELLA INDAH ADELIA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 20 Desember 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310314
 Jurusan Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.72
 Nomor Hp : 085218803937
 Saya ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Teknologi, Keterampilan dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Global Mulia Nusantara Medan

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu


 Rektor I,
 Universitas Pembangunan Panca Budi
 Medan, Sumatera Utara
Cahyo Pramono, SE., MM

Medan, 03 Agustus 2020

Pemohon,


 (Bella Indah Adelia)

Tanggal :

Disahkan oleh :


 Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :


 Ka. Prodi Manajemen

(Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 04 Agustus 2020

Disetujui oleh :

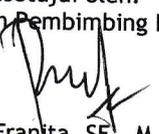
Dosen Pembimbing I :


 (Emi Wakhuni, SE., M.Si)

Tanggal : 06 Agustus 2020

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :


 (Riska Franita, SE., M.Ak)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : BELLA INDAH ADELIA
NPM : 1715310314
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu
Pendidikan :
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Teknologi, Keterampilan dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Global Mulia Nusantara Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
24 April 2021	acc sempro	Disetujui	
13 Agustus 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
18 Oktober 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 01 November 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : BELLA INDAH ADELIA
NPM : 1715310314
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Riska Franita, SE., M.Ak
Judul Skripsi : Pengaruh Teknologi, Keterampilan dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Global Mulia Nusantara Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
24 April 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
13 Agustus 2021	Acc sidang	Disetujui	
19 Oktober 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 01 November 2021
Dosen Pembimbing,



Riska Franita, SE., M.Ak

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : BELLA INDAH ADELIA
N. P. M : 1715310314
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 20 Desember 1997
Alamat : Jl Puskesmas Gg Sukma Komplek Tasri No 32
No. HP : 085218803937
Nama Orang Tua : DEBY HAMDANI/SUHELI HERAWATI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Teknologi, Keterampilan dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Global Mulia Nusantara Medan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya. Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



13 Agustus 2021
buat Pernyataan

Bella Indah Adelia
BELLA INDAH ADELIA
1715310314

[blanket_cover]

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 8/13/2021 9:07:56 PM

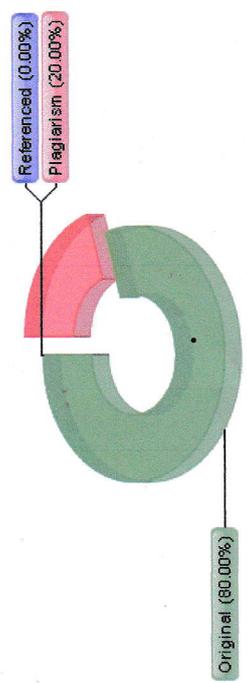
Analyzed document: BELLA INDAH ADELIA_1715310314_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License02

- Comparison Preset: Rewrite ? Detected language: ?
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 435/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
nama saudara/i:

Nama : BELLA INDAH ADELIA
NIM. : 1715310314
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 14 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
yang tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 14 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

1. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
2. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 13 Agustus 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BELLA INDAH ADELIA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 20 Desember 1997
 Nama Orang Tua : DEBY HAMDANI
 N. P. M : 1715310314
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085218803937
 Alamat : Jl Puskesmas Gg Sukma Komplek Tesri No 32

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Teknologi, Keterampilan dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Global Mulia Nusantara Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah tulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

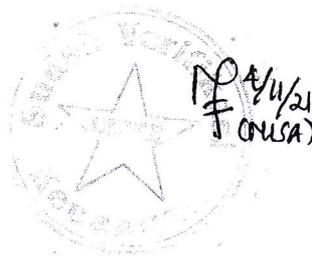
Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



BELLA INDAH ADELIA
 1715310314

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini adalah pengaruh teknologi, keterampilan dan jaminan sosial terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Global Mulia Nusantara. Selanjutnya, data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner atau angket dari 54 orang responden. Model yang di gunakan adalah Regresi Lineir Berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu keterampilan (X_2) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu produktifitas kerja (Y) sedangkan diketahui bahwa dua variabel independen yaitu teknologi (X_1) dan jaminan sosial (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu produktifitas kerja (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu teknologi (X_1), keterampilan (X_2) dan jaminan sosial (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktifitas kerja (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 79.6% motivasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh teknologi, keterampilan dan jaminan sosial. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Teknologi (X_1), Keterampilan (X_2) Dan Jaminan Sosial (X_3) Dan Produktifitas Kerja (Y)

ABSTRACT

This research is the influence of technology, skills and social security on the work productivity of employees of PT. Global Mulia Nusantara. Furthermore, the data obtained from the distribution of questionnaires or questionnaires from 54 respondents. The model used is Multiple Linear Regression and processed using SPSS version 22.0. The results of the analysis using the t test can be seen that one independent variable, namely skills (X2) has a positive but not partially significant effect on the dependent variable, namely work productivity (Y) while it is known that the two independent variables are technology (X1) and social security (X3) partially positive and significant effect on the dependent variable, namely work productivity (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables, namely technology (X1), skills (X2) and social security (X3) together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely work productivity (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination show that 79.6% of work motivation can be obtained and explained by technology, skills and social security. While the rest is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Technology (X1), Skills (X2), Social Security (X3) And Work Productivity (Y)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat mengajukan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Teknologi, Keterampilan Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Global Mulia Nusantara Medan”**.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni SE., M.Si. CIHCM, CPHCM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Riska Franita, S.E., M.Ak selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada seluruh keluarga yaitu orang tua tercinta Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung saya baik secara materil maupun non materil.
7. Kepada Bapak/Ibu Manajemen dari pihak PT. Global Mulia Nusantara Kota Medan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, November 2021
Penulis

Bella Indah Adelia
NPM.171531031

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan	7
2. Manfaat Penelitian	7
F. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Produktivitas Kerja	10
2. Teknologi	20
3. Keterampilan.....	26
4. Jaminan Sosial	28
B. Penelitian Sebelumnya	36
C. Kerangka Konseptual	37
1. Hubungan Teknologi Terhadap Produktifitas Kerja.....	37
2. Hubungan Keterampilan Terhadap Produktifitas Kerja	38
3. Hubungan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja.....	38
4. Hubungan Teknologi, Keterampilan dan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja.....	38
D. Hipotesis	39
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41
1. Tempat	41
2. Waktu Penelitian.....	41
C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional	42
1. Variabel Penelitian.....	42
2. Defenisi Operasional.....	42
D. Populasi dan Sampel dan Sumber Data.....	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel	45

3. Sumber Data	45
E. Teknik Pengumpulan Data	45
1. Data Primer	46
2. Data Sekunder	46
F. Teknik Analisis Data	47
1. Uji Kualitas Data	47
2. Uji Asumsi Klasik	48
3. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	50
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Objek Penelitian	53
1. Sejarah Perusahaan	53
2. Visi dan Misi	55
B. Struktruk Organisasi dan Tanggung Jawab	55
1. Struktruk Organisasi	55
2. Tanggung Jawab	56
C. Deskripsi Karakteristik Responden	59
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	59
2. Berdasarkan Usia	59
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
4. Berdasarkan Masa Kerja	60
D. Deskripsi Variabel Penelitian	61
1. Teknologi	61
2. Kemampuan	63
3. Jaminan Sosial	65
4. Produktifitas Kerja	68
E. Pengujian Validitas dan Realibitas	73
1. Uji Validitas	73
2. Uji Realibitas	75
F. Uji Asumsi Klasik	77
1. Uji Normalitas Data	77
2. Uji Multikolinearitas	80
3. Uji Heteroskedastisitas	80
G. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	81
1. Regresi Linier Berganda	81
2. Uji Hipotesis	83
3. Uji Determinasi	85
H. Pembahasan	77
1. Pengaruh Teknologi Terhadap Produktifitas Kerja	77
2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktifitas Kerja	77
3. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja	78
4. Pengaruh Teknologi, Keterampilan, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja	88
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	90
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik swasta ataupun organisasi negara dituntut untuk memberikan perhatian yang besar dalam mengelola sumber daya manusianya. Untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentu diperlukan sumber daya yang berkualitas dan mempunyai profesionalisme dibidangnya tanpa mengesampingkan peran dari sumber daya yang lainnya dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memang sangat pantas untuk mendapatkan perhatian dan prioritas yang lebih tinggi, sebab tanpa campur tangan manusia, maka sumber daya yang lain (seperi teknologi) tidak akan berfungsi. Artinya kelangsungan hidup suatu organisasi terutama terletak pada manusia, karena manusia mempunyai daya kompetitif yang lebih berkelanjutan dan lebih sulit untuk ditiru. Untuk itu program pengembangan pegawai sangatlah diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan pegawai meliputi rangkaian aktivitas dalam rangka penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi, dan yang paling penting dalam pengembangan ini adalah bagaimana potensi masing-masing pegawai mengalami perubahan yang lebih baik,

Teknologi dapat diharapkan dapat menjadi fasilitator dan interpreter. Semula teknologi informasi digunakan hanya sebatas pada pemrosesan data. Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi digunakan hanya terbatas pada pemrosesan data. Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi tersebut, hampir semua aktivitas organisasi saat ini telah dimasuki oleh aplikasi dan otomatisasi teknologi informasi.

PT. Global Mulia Nusantara perusahaan yang bergerak dibidang jual beli kopi skala besar, dan juga sekaligus produsen dan pemegang hak merk atas produk kopi. Peningkatan prestasi kerja karyawan disuatu organisasi merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Program melatih kemampuan dan memberikan motivasi yang diselenggarakan bagi karyawan diharapkan akan menjadi sarana bagi karyawan untuk terus menimba ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman pekerjaannya. Peningkatan prestasi kerja karyawan disuatu organisasi merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang memiliki kecakapan, ketrampilan, ketangguhan dan selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Salah satu cara yang dapat ditempuh yaitu melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui kemampuan yang dimiliki dan daya dorongan motivasi yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Perusahaan yang memiliki karyawan atau pegawai yang produktif merupakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan agar dapat lebih efektif dan efisien mewujudkan tujuan perusahaan. Produktivitas yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit (Sedarmayanti, 2011:205). Berikut ini hasil pra-survei yang dilakukan peneliti untuk mengetahui besaran pengaruh variabel produktifitas kerja sebanyak 10 orang responden:

Tabel 1.1
Pra Survey Variabel Produktifitas Kerja (Y)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah karyawan selalu mempunyai keatifitas untuk mencapai target pekerjaan	3	30 %	7	70%
2	Apakah karyawan selalu memiliki tekat untuk berprestasi?	7	70%	3	30%
3	Apakah karyawan melakukan evaluasi dalam pekerjaannya sehingga termotrivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya?	7	70%	3	30%
Total		17	56.67	13	43.33

Sumber: Diolah Penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jika karyawan tidak selalu memiliki kreatifitas ketika akan bekerja yang dimana hal ini tentunya berdampak hasil produktifitas kerja dari seorang karyawan

Definisi teknologi informasi menurut (Sutabri, 2014:3) adalah teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan". Berikut ini hasil pra-survei yang dilakukan peneliti untuk mengetahui besaran pengaruh variabel teknologi sebanyak 10 orang responden:

Tabel 1.2
Pra Survey Variabel Teknologi (X1)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah semua karyawan mampu menggunakan semua perangkat yang ada?	3	30%	7	70%
2	Apakah semua karyawan mampu mengelolah data keuangan?	8	80%	2	20%
3	Apakah karyawan merawat semua alat yang ada di kantor?	6	60%	4	40%
Total		17	56.67	13	43.33

Sumbe : Diolah Penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jika karyawan tidak semua yang mampu menggunakan semua peralatan yang ada di kantor sehingga menyebabkan ketergantungan pada suatu alat yang dikuasanya.

(Robbins dan Judge 2013:208) mengatakan keterampilan karyawan meliputi kemampuan mempergunakan pengetahuan khusus atau keahlian. Tentu saja, bahwa profesional itu tidak hanya monopoli keterampilan teknik, dan tidak semua diperoleh dari bangku sekolah atau program-program pendidikan formal. Semua bidang pekerjaan memang merekrut pekerja yang telah ahli, namun banyak juga mereka yang mengembangkan keahlian keterampilan tekniknya pada saat bekerja. Berikut ini hasil pra-survei yang dilakukan peneliti untuk mengetahui besaran pengaruh variabel keterampilan sebanyak 10 orang responden:

Tabel 1.3
Pra Survey Variabel Keterampilan (X2)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah karyawan mampu menjalankan dan mengoperasikan peralatan dikantor	4	40%	6	60%
2	Apakah karyawan mampu menyelesaikan masalah yang sedang dihadapinya	8	80%	2	20%
3	Apakah karyawan mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan	7	7%	3	30%
		19	63.33	11	36.66

Sumber : Diolah Penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jika karyawan belum mampu menjalankan dan mengoperasikan peralatan di dalam kantor yang dimana hal ini menyebabkan belum optimalnya pekerjaan yang dilakukan

(Sastrohadiwiry, 2012:118) jaminan sosial adalah perhaitan terhadap kesehatan dan keselamatan dan jaminan terhadap masa depannya atau setelah karyawan tidak bekerja lagi. (Hyman, 2011:374) menyatakan menjamin akses ke

layanan medis untuk semua warga negara terlepas dari kemampuan mereka untuk membayar atau status pekerjaan dipandang oleh banyak orang sebagai fungsi pemerintah yang diinginkan. Berikut ini hasil pra-survei yang dilakukan peneliti untuk mengetahui besaran pengaruh variabel keterampilan sebanyak 10 orang responden:

Tabel 1.4
Pra Survey Variabel Jaminan Sosial (X3)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah setiap karyawan menerima jaminan kecelakaan kerja?	8	80%	2	20%
2	Apakah setiap karyawan diberitahukan bahwa jika ada jaminan hari tua?	8	80%	2	20%
3	Apakah karyawan mendapatkan jaminan pemelihara kesehatan dirinya?	1	10%	9	70%
Total		17	56.67	13	43.33

Sumber : Diolah Penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jika karyawan belum memiliki jaminan pemelihara kesehatan dirinya hal ini berdampak pada karyawan yang bisa mengalami gangguan kesehatan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik satu permasalahan, dan dirangkum sebagai judul penelitian sebagai berikut: **“Pengaruh Teknologi, Keterampilan Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Global Mulia Nusantara Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dibuat suatu identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan masih banyak yang belum memiliki kreatifitas ketika akan bekerja yang dimana hal ini tentunya berdampak hasil produktifitas kerja yang dilakukan
- 2) Karyawan masih banyak yang belum mampu menggunakan atau memakai serta mengoperasionalkan alat yang ada.
- 3) Karyawan masih banyak yang belum banyak yang memiliki keahlian di bidang pemasaran yang sebenarnya dapat membantu perusahaan dalam mendapatkan penjualan yang lebih optimal.
- 4) Karyawan masih banyak yang belum memiliki jaminan pemelihara kesehatan dirinya hal ini berdampak pada karyawan belum memiliki kelayaitasan di dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan karena terbatasnya waktu, dana dan ilmu pengetahuan penulis, maka permasalahan dibatasi hanya pada:

- 1) Penelitian berfokus pada teknologi, keterampilan dan jaminan sosial terhadap produktifitas kerja karyawan studi kasus PT. Global Mulia Nusantara Medan.
- 2) Populasi dan sampel hanya dilakukan pada karyawan yang bekerja dengan jumlah 54 karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Global Mulia Nusantara?
- 2) Apakah keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Global Mulia Nusantara?
- 3) Apakah jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Global Mulia Nusantara?
- 4) Apakah teknologi, keterampilan dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Global Mulia Nusantara?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a) Bertujuan untuk mengetahui pengaruh teknologi positif dan signifikan produktifitas kerja karyawan di PT. Global Mulia Nusantara.
- b) Bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan positif dan signifikan produktifitas kerja karyawan di PT. Global Mulia Nusantara.
- c) Bertujuan untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Global Mulia Nusantara.
- d) Bertujuan untuk mengetahui pengaruh teknologi, keterampilan dan jaminan sosial dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Global Mulia Nusantara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi pimpinan di PT. Global Mulia Nusantara hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk memperbaiki dalam produktifitas kerja karyawan menjadi lebih baik lagi
- b) Bagi penulis, penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan
- c) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Chrisnasari, dkk (2016) “Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang)”.

Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Teknologi, Keterampilan Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Global Mulia Nusantara Medan”. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

- 1) Variabel penelitian terdahulu Insentif (X_1), Jaminan Sosial (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) sedang kan penelitian ini menggunakan variabel Teknologi (X_1), Keterampilan (X_2), Jaminan Sosial (X_3) dan Produktivitas Kerja (Y)
- 2) Tempat yang dijadikan objek yaitu mode penelitian yang terdahulu yaitu AJB Bumiputera sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai sebagai penelitian yaitu PT. Global Mulia Nusantara Medan.

- 3) Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.
- 4) Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran dengan masukan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2013:99). Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja harus mungkin di lakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan efisiensi dalam berbagai bentuknya karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja (dalam Sutrisno, 2013:99)

Perusahaan yang memiliki karyawan atau pegawai yang produktif merupakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan agar dapat lebih efektif dan efisien mewujudkan tujuan perusahaan. Produktivitas yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit (Sedarmayanti, 2014:205).

Produktivitas menurut (Hasibuan 2017:126) adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Secara jelas kedua pendapat saling mendukung, bahwa produktivitas berhubungan dengan rasio antara output dibagi dengan input. Semakin tinggi produktivitas kerja seseorang artinya semua sumber daya (biaya, tenaga dan waktu) benar-benar digunakan secara efisien untuk menghasilkan suatu output tertentu. Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari ini (Sunyoto, 2012:202).

Berdasarkan pada defenisi di atas dapat disimpulkan bahwasannya produktivitas adalah hasil dari setiap pekerjaan yang telah dilakukan oleh setiap karyawan akan suatu dari pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Karyawan di suatu perusahaan memiliki produktifitas yang berbeda antara satu sama lainnya, tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam karyawan itu sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh (Sutrisno, 2013:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti 2014:75), faktor-faktor yang secara umum mempengaruhi produktivitas adalah:

1) Sikap mental yang meliputi:

a) Motivasi Kerja

Perusahaan harus dapat memperhatikan dan mendongkrak motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Karyawan pada umumnya yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya dengan motivasi yang rendah maka produktivitasnya rendah.

b) Disiplin kerja

Perusahaan harus dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya, karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat. Hal tersebut akan berlaku sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan yang rendah.

c) Etos Kerja

Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik dapat berdampak pada produktivitas karyawan. Pada umumnya karyawan yang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2) Pendidikan dan Pelatihan

Dengan pendidikan yang tinggi diharapkan mampu mendorong kemampuan karyawan dalam bekerja. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan dirinya untuk bekerja lebih produktif dibanding yang pendidikannya lebih rendah. Karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, kematangan dalam berfikir, dan bekerja dengan lebih baik.

3) Keterampilan

Karyawan yang terampil akan lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik dan dapat menghindari kesalahan yang menyebabkan kerugian.

4) Manajemen

Manajemen yang proaktif dibutuhkan dalam mendorong karyawannya agar lebih produktif dalam bekerja.

5) Hubungan industrial pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial yang sehat maka karyawan akan merasa lebih tenang dalam bekerja, merasa diperlakukan adil sehingga menimbulkan dedikasi yang tinggi dalam bekerja dalam upaya peningkatan produktivitas dalam bekerja.

6) Tingkat Penghasilan

Karyawan yang diberikan motivasi dalam bentuk insentif atau penghasilan dapat meningkatkan dan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

7) Gizi dan Kesehatan

Perusahaan yang peduli terhadap gizi dan kesehatan karyawannya diharapkan mampu memberikan dampak pada hasil kerja yang lebih baik karena karyawan tersebut lebih sehat dan kuat.

8) Jaminan Sosial

Dengan adanya jaminan sosial maka karyawan merasa terlindungi masa depannya sehingga karyawan lebih berdedikasi dalam bekerja sehingga

dapat meningkatkan gairah dalam bekerja di dalam perusahaan yang di tempat.

9) Lingkungan dan iklim kerja

Dengan lingkungan yang kondusif maka karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga berpengaruh pada produktifitas kerja yang lebih baik.

10) Sarana produksi

Karyawan yang dapat memanfaatkan sarana produksi perusahaan dengan baik dan efisien akan meningkatkan prouktivitas dalam bekerja

11) Teknologi

Dengan pemanfaatan teknologi yang tepat dapat mendukung kerja dan peningkatan produktivitas karyawan.

12) Kesempatan prestasi

Dengan memberikan kesempatan berprestasi akan meningkatkan dorongan psikologis dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

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

1) Kualitas Karyawan yang meliputi:

- a) Tingkat pendidikan
- b) Pengalaman Kerja
- c) Kedisiplinan dalam Bekerja
- d) Latihan

- e) Motivasi kerja
- f) Etos kerja
- g) Mental
- h) Kemampuan Fisik Karyawan

2) Sarana Pendukung yang Meliputi:

a) Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja meliputi: rekan kerja, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kerjasama tim.

b) Kesejahteraan Karyawan

Faktor kesejahteraan karyawan meliputi: Manajemen dan hubungan industri, jaminan kesehatan, gaji atau kompensasi, promosi jabatan, dan bonus.

c. Indikator Produktivitas

Menurut (Sutrisno, 2013:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

Beberapa hal yang dijadikan indikator penilaian apakah karyawan produktif dapat dilihat dari beberapa ciri yang dimiliki, (Sedarmayanti, 2014:80). Adapun ciri atau indikator karyawan yang produktif meliputi:

- 1) Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
- 2) Kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
- 3) Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
- 4) Memahami pekerjaan.
- 5) Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam bekerja. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya, dan jadwal.
- 6) Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.
- 7) Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
- 8) Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
- 9) Selalu meningkatkan diri.

Menurut (Siagian, 2016:28) produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan ketiga faktor tersebut. Adapun ketiga faktor dimaksud adalah:

1) Produktivitas Dikaitkan dengan Waktu

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut presentasi waktu yang digunakan. Misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja.

2) Produktivitas Dikaitkan dengan Sumber Daya Insani

Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manajer atau pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dari segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja.

3) Produktivitas Dikaitkan dengan Sarana dan Prasarana Kerja

Untuk dapat tercapainya produk kerja tidak terlepas dari faktor sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun. Selain itu dimungkinkan sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang semakin tinggi.

d. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (dalam Hasibuan, 2017:127) bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksana sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relative.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Menurut Sinungan dalam (Yuli, 2015:132), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak mungkin menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dan targetnya. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Menurut (Ravianto, 2013:165) ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu:

1) *Physical Productivity*

Yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*size*), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.

2) *Value Productivity*

Yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

2. Teknologi

a. Pengertian Teknologi

Teknologi diartikan sebagai ilmu terapan dari rekayasa yang diwujudkan dalam bentuk karya cipta manusia yang didasarkan pada prinsip ilmu pengetahuan. (Azhar, 2014:32) mendefinisikan teknologi sebagai “kumpulan alat, aturan dan prosedur yang merupakan penerapan pengetahuan ilmiah terhadap suatu pekerjaan tertentu. Pengertian teknologi informasi menurut (Mulyadi, 2014: 21) adalah teknologi informasi adalah mencakup komputer (baik perangkat keras dan perangkat lunak), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan telekomunikasi.” Definisi teknologi informasi menurut (Sutabri, 2014: 3) adalah teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis,

dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan”.

b. Fungsi Dan Manfaat Teknologi

(Sutarman, 2012:18) mengemukakan 6 fungsi teknologi, sebagai berikut:

1) Menangkap (*Capture*)

Yaitu merupakan suatu proses penangkapan data yang akan menjadi data masukan.

2) Mengolah (*Processing*)

a) Mengkomplikasikan catatan rinci dari aktivitas, misalnya menerima input dari keyboard, scanner, mic, dan sebagainya.

b) Mengolah/memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengolahan/pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubahan data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi.

3) Menghasilkan (*Generating*)

Menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna. Misalnya laporan, tabel, grafik dan sebagainya.

4) Menyimpan (*Storage*)

Merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat dipergunakan untuk keperluan lainnya.

5) Mencari kembali (*Retrival*)

Menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (*copy*) data dan informasi yang sudah tersimpan.

6) Transmisi (*Transmission*) Mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer.

(Sutarman, 2012:17) mengemukakan tujuan dari teknologi informasi adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memecahkan masalah
- 2) Untuk membuka kreativitas
- 3) Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

c. Komponen Teknologi

Menurut (Sutarman, 2012:14) komponen teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1) *Hardware* (Perangkat keras)

Kumpulan peralatan seperti *processor*, *monitor*, *keyboard*, dan *printer* yang menerima data dan informasi, memproses data tersebut dan menampilkan data tersebut.

2) *Software* (Perangkat lunak)

Kumpulan program-program komputer yang memungkinkan hardware memproses data.

3) *Database* (Basis data)

Sekumpulan file yang saling berhubungan dan terorganisasi atau kumpulan *record-record* yang menyimpan data dan hubungan diantaranya.

4) *Network* (Fasilitas jaringan dan komunikasi)

Sebuah sistem yang terhubung yang menunjang adanya pemakaian bersama sumber di antara komputer-komputer yang berbeda.

5) *People*

Elemen yang paling penting dalam teknologi informasi, termasuk orang-orang yang bekerja menggunakan *output*-nya

d. Keuntungan Penerapan Teknologi Informasi

Keuntungan dari penerapan teknologi informasi menurut (Sutarman 2012:19) adalah sebagai berikut:

1. Kecepatan (*Speed*)

Komputer dapat mengerjakan sesuatu perhitungan yang kompleks dalam hitungan detik, sangat cepat, jauh lebih cepat dari yang dapat dikerjakan oleh manusia.

2. Konsistensi (*Consistency*)

Hasil pengolahan lebih konsisten tidak berubah-ubah karena formatnya (bentuknya) sudah standar, walaupun dilakukan berulang kali, sedangkan manusia sulit menghasilkan yang persis sama.

3. Ketepatan (*Precision*)

Komputer tidak hanya cepat, tetapi juga lebih akurat dan tepat (presisi). Komputer dapat mendeteksi suatu perbedaan yang sangat kecil, yang tidak dapat dilihat dengan kemampuan manusia, dan juga dapat melakukan perhitungan yang sulit.

4. Keandalan (*Reliability*)

Apa yang dihasilkan lebih dapat dipercaya dibandingkan dengan dilakukan oleh manusia. Kesalahan yang terjadi lebih kecil kemungkinannya jika menggunakan komputer

e. Faktor Teknologi

Nur Maflikhah dalam (Mulyadi, 2014: 21) memberikan beberapa dimensi tentang kemanfaatan teknologi informasi. Kemanfaatan dengan estimasi dua faktor dibagi menjadi dua kategori lagi yaitu kemanfaatan dan efektivitas, dengan dimensidimensi masing-masing yang dikelompokkan sebagai berikut:

1. Kemanfaatan meliputi:

- a) Menjadi pekerjaan lebih mudah (*makes job easier*)
- b) Bermanfaat (*usefull*)
- c) Menambah produktifitas (*increas productivity*).

2. Efektivitas meliputi:

- a) Mempertinggi efektifitas (*enchance effectiveness*)
- b) Mengembangkan kinerja pekerjaan (*improve the job performance*).

Kemanfaatan dari penggunaan teknologi informasi itu sendiri dapat diketahui dari kepercayaan pengguna teknologi informasi dalam memutuskan penerimaan teknologi informasi dengan satu kepercayaan bahwa pengguna teknologi informasi tersebut dapat memberikan kontribusi positif bagi penggunaannya.

f. Indikator Teknologi

Menurut Jurnal dan Supomo dalam (Sutarman, 2012:22) pemanfaatan teknologi informasi adalah tingkat integritas informasi pada pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan perusahaan. Konstruksi pemanfaatan teknologi informasi diukur dengan indikator:

1) Perangkat

Merupakan indikator untuk menggambarkan kelengkapan yang mendukung terlaksananya penggunaan teknologi informasi, meliputi perangkat lunak, perangkat keras dan sistem jaringan.

2) Pengelolaan Data Keuangan

Merupakan indikator untuk menggambarkan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengelolaan data keuangan secara sistematis dan menyeluruh.

3) Perawatan

Merupakan indikator untuk menggambarkan adanya jadwal pemeliharaan peralatan secara teratur terhadap perangkat teknologi informasi guna mendukung kelancaran pekerjaan.

Menurut Thompson et al dalam (Shafari, 2017:28), pengukuran pemanfaatan teknologi informasi berdasarkan sebagai berikut:

1) Intensitas pemanfaatan (*intensity of use*)

Minat (*intention*) atau intensitas pemanfaatan yang tinggi terhadap penggunaan Teknologi Sistem Informasi akan menumbuhkan perilaku yang menunjang pemanfaatan teknologi sistem informasi”.

2) Frekuensi pemanfaatan (*frequency of use*)

Pengukuran penggunaan sesungguhnya (*actual use*) diukur sebagai jumlah waktu yang digunakan untuk berinteraksi dengan suatu teknologi dan besarnya frekuensi penggunaannya”.

3) Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan (*diversity of software package used*)

3. Keterampilan

a. Pengertian Keterampilan

Pengertian keterampilan menurut Robbins dalam penelitian Ferryal dan (Ari, 2018:45) keterampilan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Blanchard dan Hersey dalam penelitian (Kristiani, 2013:23) keterampilan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. (Robbins dan Judge, 2013:208) mengatakan keterampilan karyawan meliputi kemampuan mempergunakan pengetahuan khusus atau keahlian.

Tentu saja, bahwa profesional itu tidak hanya monopoli keterampilan teknik, dan tidak semua diperoleh dari bangku sekolah atau program-program pendidikan formal. Semua bidang pekerjaan memang merekrut pekerja yang telah ahli, namun banyak juga mereka yang mengembangkan keahlian keterampilan tekniknya pada saat bekerja.

b. Jenis-Jenis Keterampilan

(Paul Hersey dan Blanchard dalam Herlani, 2017:27) mengemukakan ada tiga jenis keterampilan dasar yang harus dimiliki yaitu:

1) Keterampilan teknis (*Technical skill*)

Meliputi keterampilan untuk mengemukakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang di perlukan.

2) Keterampilan sosial (*Social skill*)

Meliputi keterampilan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan

kepemimpinan yang efektif dan efisien dalam mengambil setiap keputusan.

3) Keterampilan konseptual (*Conceptual skill*)

Merupakan keterampilan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

c. Faktor-faktor Keterampilan

Faktor-faktor keterampilan dalam penelitian (Robbins dan Judge, 2013:209) ialah sebagai berikut:

1) Keterampilan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan intelektual terdiri dari kecerdasan *Numeric*, pemahaman verbal, kecepatan *perceptual*, visualisasi ruangan, dan ingatan.

2) Keterampilan Fisik

Keterampilan fisik adalah yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan kemampuan serupa. Kemampuan fisik terdiri dari faktor-faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statistik. Faktor-faktor keluwesan dalam kemampuan fisik meliputi keluwesan *extend* dan keluwesan dinamis. Adapun faktor lain dalam kemampuan fisik yaitu koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

d. Indikator Keterampilan

Menurut (Robbin dan Judge, 2013:210) indikator keterampilan diantaranya sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2) Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga kerja non material mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman (*exoeerience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

4. Jaminan Sosial

a. Pengertian Jaminan Sosial

(Soekanto, 2013:45) jaminan sosial adalah suatu pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal ini kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi jaminan sosial itu merupakan jaminan kepastian, dalam hal ini buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya. ILO (*International Labour Organization*) yang merupakan salah satu dari Badan PBB, juga memberikan pengertian jaminan sosial (*Sosial Security*) secara luas yaitu

Sosial Security pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat berkurangnya penghasilan.

Menurut (Nurmansyah, 2013:184) jaminan sosial adalah perhaitan terhadap kesehatan dan keselamatan dan jaminan terhadap masa denpannya atau setelah karyawan tidak bekerja lagi. (Sastrohadiwiry, 2012:118) jaminan sosial adalah perhaitan terhadap kesehatan dan keselamatan dan jaminan terhadap masa depannya atau setelah karyawan tidak bekerja lagi. (Hyman 2012:374) menyatakan menjamin akses ke layanan medis untuk semua warga negara terlepas dari kemampuan mereka untuk membayar atau status pekerjaan dipandang oleh banyak orang sebagai fungsi pemerintah yang diinginkan. Menurut pandangan ini, perawatan kesehatan harus dijamin, tersedia bagi semua orang seolah-olah itu barang publik.

b. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 pasal 6 ayat 1 bahwa ruang lingkup jaminan sosial meliputi:

1) Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Di dalam Undang-Undang No.3 Tahun 1992 pasal 8 ayat 1 dinyatakan bahwa tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja

berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Adapun sebab-sebab kecelakaan bisa dikelompokkan menjadi dua sebab utama yaitu sebab-sebab teknis dan human (manusia). Sebab-sebab teknis biasanya menyangkut masalah lingkungan kerja dan peralatan kerja. Sebabsebab manusia biasanya dikarenakan oleh deficiencies para individu seperti, sikap ceroboh, tidak hati-hati, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, dan lain sebagainya (Ranupandojo dan *Husnan*, 2012:30).

2) Jaminan Kematian (JK)

Jaminan kematian adalah suatu jaminan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan (Manulang, 2013:134). Kematian yang mendapatkan santunan adalah kematian bagi tenaga kerja pada saat menjadi peserta Jamsostek. Jaminan ini merupakan komplemen terhadap jaminan hari tua yang keduanya merupakan jaminan masa depan tenaga kerja. Jaminan ini dimaksudkan untuk turut menanggulangi, meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara pemberian santunan kematian, biaya pemakaman dan santunan berkala.

3) Jaminan Hari Tua

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

Dengan terputusnya pekerjaan dan upah dari perusahaan tentunya biaya hidup adalah hasil tabungan semasa kerja. Namun dapat dibayangkan kondisi tenaga kerja di Indonesia dengan upah yang belum begitu layak dengan kata lain hanya cukup untuk kehidupan sehari-hari. Dengan demikian kesempatan tenaga kerja untuk menyisihkan sebagian penghasilannya kemungkinannya kecil. Melihat permasalahan diatas, maka sangat perlu diadakan program yang berpengaruh bagi masa depan atau hari tua bagi karyawan terutama yang penghasilannya rendah. Program Jaminan hari tua diselenggarakan dengan cara atau sistem tabungan hari tua (*provident fund*), dimana iuran dari pengusaha dan tenaga kerja setiap bulan dikredit pada rekening tenaga kerja secara individual, dan mendapat bunga setiap tahun.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program pemeliharaan kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini meliputi upaya peningkatan kesehatan (*promotif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*). Iuran jaminan pemeliharaan besarnya 6% dari upah tenaga kerja sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3% sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga. Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami istri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 orang. Berdasarkan Peraturan

Pemerintah No. 14 Tahun 1993 pasal 35 ayat 1 pelayanan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar meliputi:

- a) Perawatan rawat jalan tingkat pertama.
- b) Rawat jalan tingkat lanjutan.
- c) Rawat inap.
- d) Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan kehamilan.
- e) Penunjang diagnostik.
- f) Pelayanan khusus.
- g) Pelayanan gawat darurat

c. Jenis-jenis Jaminan Sosial Tenaga Kerja

(Barrietos dan Shepherd dalam Sastrohadiwiryono, 2012:115) menjelaskan bahwa jaminan sosial lebih sempit dibandingkan perlindungan sosial. Jaminan sosial umumnya dihubungkan dengan hal-hal yang menyangkut kompensasi dan program kesejahteraan yang lebih bersifat '*statutory schemes*'. Adapun bentuk jaminan sosial yang sudah diselenggarakan adalah asuransi sosial yang mencakup asuransi kesehatan (Askes dan Asabri), asuransi kesejahteraan sosial (Askesos), tabungan pensiun (Taspen), jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek); kebijakan ketenagakerjaan seperti cuti hamil, cuti haid, tunjangan sakit/kecelakaan yang dibayarkan oleh perusahaan, dll.

d. Dasar Hukum Jaminan Sosial

Jaminan sosial tenaga kerja termasuk hukum asuransi. Jaminan sosial tenaga kerja diatur secara umum dalam Buku I Bab 9 pasal 246-286 KUHD yang mengatur segala jenis asuransi secara umum. Adapun beberapa

peraturan perundangan yang lebih spesifik jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 1992 Tentang Usaha Perasuransian.
- 2) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 Tentang Penetapan dan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedelapan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 7) Peraturan Menteri Nomor PER-12/MEN/VI/2007 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 8) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- 9) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-169/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- 10) Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor B.337/DJPPK/IX/05

- 11) Surat Keputusan Direksi PT JAMSOSTEK (Persero) Nomor KEP/330/122010 Tentang Penetapan Pemberian Hasil Pembangunan Dana Untuk Saldo Jamina Hari Tua (JHT) Tahun 2010 dan Penetapan Pembayaran Saldo Jaminan Hari Tua (JHT) Tahun 2011
- 12) Keputusan Direksi PT JAMSOSTEK (Persero) Nomor KEP/310/102011 Tentang Pemberian Manfaat Tambahan Bagi Peserta Program JAMSOSTEK

e. Indikator Jaminan Sosial

Adapun indikator jaminan sosial menurut (Sastrohadiwiryo, 2012:118) yaitu:

- 1) Jaminan kecelakaan kerja adalah kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan kematian atau cacat karena kecelakanan kerja, baik fisik maupun mental, perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.
- 2) Jaminan kematian adalah tenaga kerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi tenaga kerja yang ditinggalkan.
- 3) Jaminan hari tua adalah hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kesulitan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenagaan kerja sewaktu masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah.

4) Jaminan pemeliharaan kesehatan adalah pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, tenaga kerja dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan mendapatkan pelayanan kesehatan khususnya untuk penyembuhan.

(Kansil dalam Nurmansyah, 2012:181) salah satu upaya pemberian perlindungan tenaga kerja adalah jaminan sosial tenaga kerja seperti yang terdapat dalam Garis-garis Besar Haluan Negara yang berbunyi sebagai berikut: Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan, dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lainnya perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneterinya, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberian kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja. 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.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian dan tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Jessica Chrisnasari Mohammad Al Musadieq Yuniadi Mayowan (2016)	Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang)	Insentif (X1) Jaminan Sosial (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel insentif dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja
2	Agus Tri Indah K (2017)	Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub Bagian Evaluasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta	Keterampilan Teknologi (X) Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel keterampilan teknologi, berpengaruh dan positif terhadap produktivitas kerja
3	Vellina Tambunan (2012)	Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumanik Dan Kec. Gunungpati)	Pendidikan (X1) Upah (X2) Insentif (X3) Jaminan Sosial (X4) Pengalaman Kerja (X4) Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima variabel independen, hanya tiga variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu upah, insentif dan pengalaman kerja, sedangkan yang tidak signifikan adalah pendidikan dan jaminan sosial.
4	Saidin (2016)	Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Minyak Goreng Asli Mandar Di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene	Upah (X1) Tingkat Pendidikan (X2) Teknologi (X3) Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel upah, tingkat pendidikan dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja

5	Fitriana Apriani (2016)	Pengaruh Upah Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Upah Insentif (X1) Jaminan Sosial (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel upah insentif dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja
6	Seamus McGuinness, Konstantinos Pouliakas & Paul Redmond (2019)	<i>Skills-Displacing Technological Change And Its Impact On Jobs: Challenging Technological Alarmism</i>	<i>Skills-Displacing Technological (X1) Impact On Jobs (X2) Technological Alarmism (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Variabel independen berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap dependen
7	Sunita Sanghi & A. Srija (2015)	<i>Skill Development and Productivity of the Workforce</i>	<i>Skill Development (X) Productivity (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Variabel independen berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap dependen
8	Sinan Aral, Erik Brynjolfsson & Marshall Van Alstyne (2019)	<i>Information, Technology and Information Worker Productivity</i>	<i>Information (X1) Technology (X2) Productivity (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Variabel independen berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap dependen
9	Nyasha Tirivayi, Marco Knowles and Benjamin Davis (2013)	<i>The Interaction Between Social Protection And Agriculture</i>	<i>Social Protection (X) Agriculture (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Variabel independen berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap dependen
10	Saswata Alexander Majumder (2013)	<i>Social Protection, Growth and Employment</i>	<i>Social Protection (X1) Growth (X2) Employment (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Variabel independen berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap dependen

Sumber Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Teknologi Terhadap Produktifitas Kerja

Teknologi yang semakin maju mempermudah setiap karyawan untuk mendapatkan informasi dengan mudah mengenai hal apa yang akan menjadi aktivitas didalam kegiatan kerjanya, hal ini sependapat dengan (Sutarman, 2012) pemanfaatan teknologi informasi adalah tingkat integritas informasi pada pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan perusahaan.

2. Hubungan Keterampilan Terhadap Produktifitas Kerja

Pencapaian target perusahaan merupakan hasil yang ingin didapatkan oleh perusahaan sehingga kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan sangatlah dibutuhkan untuk membantu dalam mencapai target dan tujuan dari perusahaan dan mendapatkan prestasi kerja yang baik, hal ini sependapat dari (Robbins dan Judge, 2013) yang dimana mengatakan jika kemampuan seorang karyawan membantu mendapatkan sebuah penghargaan dan perusahaan mencapai target yang akan didapatkan dalam periode tertentu.

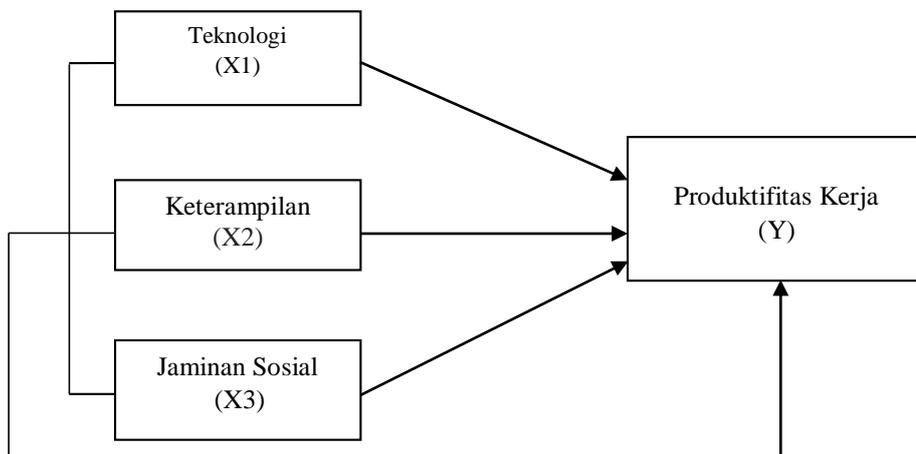
3. Hubungan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja

Keamanan akan jaminan sosial membuat seseorang merasa nyaman dalam bekerja, yang dimana nantinya karyawan tidak perlu lagi mengawatirkan masa depan dan masa pensiunnya nanti, hal ini sependapat dengan (Sastrohadiwiry, 2012) jaminan sosial adalah perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan dan jaminan terhadap masa depannya atau setelah karyawan tidak bekerja lagi.

4. Hubungan Teknologi, Keterampilan dan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja

Teknologi yang terbaru, memiliki keterampilan dasar serta adanya keamana jaminan kerja membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja hal ini sesuai

dengan pendapat dari (Sedarmayanti, 2014) teknologi, keterampilan dan jaminan sosial merupakan faktor pendukung terciptanya produktifitas kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis 2021

D. Hipotesis

Hipotesis diartikan suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut (Sugiyono, 2013), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

- 1) Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Global Mulia Nusantara.
- 2) Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Global Mulia Nusantara.

- 3) Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Global Mulia Nusantara.
- 4) Teknologi, keterampilan dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Global Mulia Nusantara

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

(Manullang dan Pakpahan, 2014:54) jenis penelitian yang penulis gunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Global Mulia Nusantara Medan yang terletak di jalan Padang Golf No.4, Suka Damai, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Mei 2021 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No.	Aktivitas	Bulan/Tahun													
		Mei 2021			Jun 2021			Jul 2021			Agus 2021			Sep 2021	
1.	Riset Awal	■													
2.	Penyusunan Proposal		■	■											
3.	Perbaikan Proposal				■	■	■								
4.	Seminar Proposal							■							
5.	Pengolahan Data							■	■	■					
6.	Penyusunan Skripsi										■	■	■		
7.	Bimbingan Skripsi													■	■
8.	Sidang Meja Hijau														■

Sumber: Rencana Penelitian, 2021

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Pengaruh Teknologi (X_1), variabel bebas kedua yaitu: Keterampilan (X_2), variabel bebas ketiga: Jaminann Sosial (X_3), yaitu variabel terikat yaitu: Produktifitas Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Tabel 3.2.
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Teknologi (X_1)	Pemanfaatan teknologi informasi adalah tingkat integritas informasi pada pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan perusahaan Sutarman (2012)	1. Perangkat 2. Pengelolaan Data Keuangan 3. Perawatan Sutarman (2012)	1. Menggambarkan kelengkapan yang mendukung terlaksananya penggunaan teknologi informasi, meliputi perangkat lunak, perangkat keras dan sistem jaringan. 2. Menggambarkan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengelolaan data keuangan secara sistematis dan menyeluruh 3. Menggambarkan adanya jadwal pemeliharaan peralatan secara teratur terhadap perangkat teknologi informasi guna mendukung kelancaran pekerjaan Sutarman (2012)	Likert
Keterampilan (X_2)	Kemampuan seorang karyawan membantu mendapatkan sebuah penghargaan dan perusahaan mencapai target yang akan didapatkan dalam periode tertentu. Robbins dan Judge (2013)	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Pelatihan (<i>training</i>) 3. Pengalaman (<i>exoerience</i>) 4. Keterampilan (<i>skill</i>) Robbins dan Judge (2013)	1. Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan 2. Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga kerja non material mempelajari pengetahuan dan	Likert

			<p>keterampilan teknis untuk tujuan tertentu</p> <p>3. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.</p> <p>4. Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan</p> <p>Robbins dan Judge (2013)</p>	
Jaminan Sosial (X3)	Jaminan sosial adalah perhaitan terhadap kesehatan dan keselamatan dan jaminan terhadap masa depannya atau setelah karyawan tidak bekerja lagi Sastrohadiwiry (2012)	<p>1. Jaminan kecelakaan kerja</p> <p>2. Jaminan kematian</p> <p>3. Jaminan hari tua</p> <p>4. Jaminan pemeliharaan kesehatan</p> <p>Sastrohadiwiry (2012)</p>	<p>1. Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.</p> <p>2. Tenaga kerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi tenaga kerja yang ditinggalkan.</p> <p>3. Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kesulitan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenagaan kerja sewaktu masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah</p> <p>4. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, tenaga kerja dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan mendapatkan pelayanan kesehatan</p>	Likert

			khususnya untuk penyembuhan Sastrohadiwiry (2012)	
Produktifitas Kerja (Y)	Produktifitas yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit Sedarmayanti (2014).	1. Cerdas 2. Kompeten 3. Kreatif dan inovatif 4. Memahami pekerjaan 5. Cerdik 6. Selalu mencari perbaikan 7. Dianggap bernilai oleh pengawasnya 8. Berprestasi 9. Meningkatkan diri Sedarmayanti (2014)	1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat. 2. Kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya. 3. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman. 4. Memahami pekerjaan. 5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, menggorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam bekerja. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya, dan jadwal. 6. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan. 7. Dianggap bernilai oleh pengawasnya. 8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil. 9. Selalu meningkatkan diri. Sedarmayanti (2014)	Likert

Sumber : Penulis 2021

D. Populasi, Sampel dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016:148). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di PT. Global Mulia Nusantara Medan yang terletak di jalan Padang Golf No.4, Suka Damai, Kec. Medan Polonia, Kota Medan yang berjumlah 54 karyawan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sampel yang diambil pada penelitian ini merupakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi, yaitu sebanyak 54 buah sampel.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut, yaitu:

1. Data Primer

a. Angket/ Quisioner

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu seluruh honor yang bekerja di PT. Global Mulia Nusantara Medan yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

b. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara tersebut.

c. Pengamatan

Aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan melanjutkan penelitian.

2. Data Sekunder

a. Dokumentasi

Aktivitas mengumpulkan dan menyebarkan berbagai jenis dokumen tentang semua lapangan pekerjaan manusia.

b. Buku Pustaka

Sebuah konsep mengenai sarana dan himpunan pengetahuan untuk praktik-praktik berpengetahuan.

c. Jurnal

Merupakan tulisan khusus yang memuat artikel suatu bidang ilmu tertentu. Jurnal juga merupakan tulisan yang dikeluarkan oleh seorang yang berkompeten di bidangnya dan diterbitkan oleh Suatu instansi (Lembaga)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner tersebut, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut (Sugiyono, 2013:61), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji Reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan "*tidak reliabel*". Menurut (Sugiyono, 2013:72), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam

bentuk kuisioner tersebut. Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Situmorang, 2015:120-122), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat *BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimator)*. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan, (Rusiadi 2015:33). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis

tersebut. Normal P-P plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai P-valuenya lebih besar dari alpha, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai *Asymp.sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut (Situmorang, 2014:115), yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas (Situmorang, 2014:115) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang

yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Regresi Linier Berganda

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

Keterangan:

Y = Produktifitas Kerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Teknologi (*Independent Variabel*)

X_2 = Keterampilan (*Independent Variabel*)

X_3 = Jaminan Sosial (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut (Situmorang, 2014:117), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai alpha = 0,05% kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut (Situmorang, 2014:116) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut (Situmorang, 2014:117) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut

makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Global Mulia Nusantara Medan adalah sebuah usaha/perusahaan yang terletak di Jalan Adi Sucipto No. 4 Kecamatan Medan Polonia Provinsi Sumatera Utara yang memproduksi pengolahan biji kopi dan Berbagai macam jenis minuman kopi seperti Kopi hitam, Latte (*coffee latte*), Milo Coffee, Dark Mocha dan salah satunya adalah kopi Espresso. Espresso merupakan kopi yang dibuat dengan mengekstraksi biji kopi menggunakan uap panas pada tekanan tinggi. Pembuatan kopi Espresso ini merupakan salah satu teknologi pengolahan kopi modern yang di lengkapi dengan peralatan yang mendukung sehingga dihasilkan diversifikasi minuman jenis kopi.

PT. Global Mulia Nusantara Medan ini sendiri berdiri sejak tanggal 18 Desember 2017 dengan fokus pemasaran diwilayah kota Medan. Perusahaan ini berawal dari kecintaan pemilik usaha terhadap kopi. Dengan pengetahuan dan kemampuan dalam meracik kopi akhirnya pemilik mencoba untuk mewujudkan cita-citanya membangun sebuah rumah produksi kopi yang sekarang lebih di kenal oleh masyarakat yaitu “Unity Coffee” yang bernaung di bawah PT. Global Mulia Nusantara Medan.

Unity Coffee ini dilatar belakangi oleh semakin berkembangnya perekonomian di kota Medan. Hal itu dapat dilihat dengan perkembangan pusat bisnis dan perkantoran di pusat kota Medan. Hal itu membuat peluang bisnis usaha minuman kopi ini terbuka lebar seiring dengan taraf hidup masyarakat di

kota Medan. Berkembangnya gaya hidup dan kebiasaan orang untuk ngobrol-ngobrol dan berkumpul sambil minum kopi mendorong terciptanya usaha ini. Banyaknya pekerja dan anak muda di Medan tentunya membutuhkan ruang untuk bisa berkumpul dan berinteraksi, dan jawabannya adalah dengan dibangunnya usaha minuman kopi ini.

Hingga saat ini usaha ini telah mendapatkan izin usaha dagang dari pemerintah. Dengan menyediakan banyak varian rasa dan jenis kopi membuat usaha ini sangat strategis. Melimpahnya potensi kopi di berbagai penjuru nusantara, cukup memudahkan pemilik usaha ini untuk bisa memenuhi kebutuhan bahan baku kopi bagi perkembangan bisnis yang sedang di rintis. Tercatat sebagai salah satu negara penghasil kopi di kelas dunia, pemilik usaha ini memanfaatkan kekayaan alam Indonesia tanpa harus mengimpor bahan baku kopi dari pasar luar negeri dan bisa di dapatkan dari petani dan pengumpul kopi di Indonesia khusus nya daerah Sumatera Utara.

Selain itu, kopi merupakan salah satu minuman favorit bagi seluruh kalangan masyarakat. Tidak hanya kaum pria saja yang menyukai minuman kopi sebagai teman bergadang. Berbekal kreativitas dari pemilik usaha dalam mengkombinasikan menu varian kopi, sekarang ini anak muda, kaum wanita, bahkan orang tua, juga menyukai aneka minuman kopi yang pilihannya semakin beragam. Kondisi ini menjadikan prospek bisnis minuman kopi masih cukup bagus, karena peluang pasar yang bisa di bidik sangatlah luas, sehingga Unity Coffee tidak perlu khawatir dengan hadirnya minuman kopi modern yang membawa brand ternama.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadikan Unity Coffee Indonesia sebagai coffee brand *life style* terkemuka dan inovatif dengan mutu terjamin di Indonesia

b. Misi

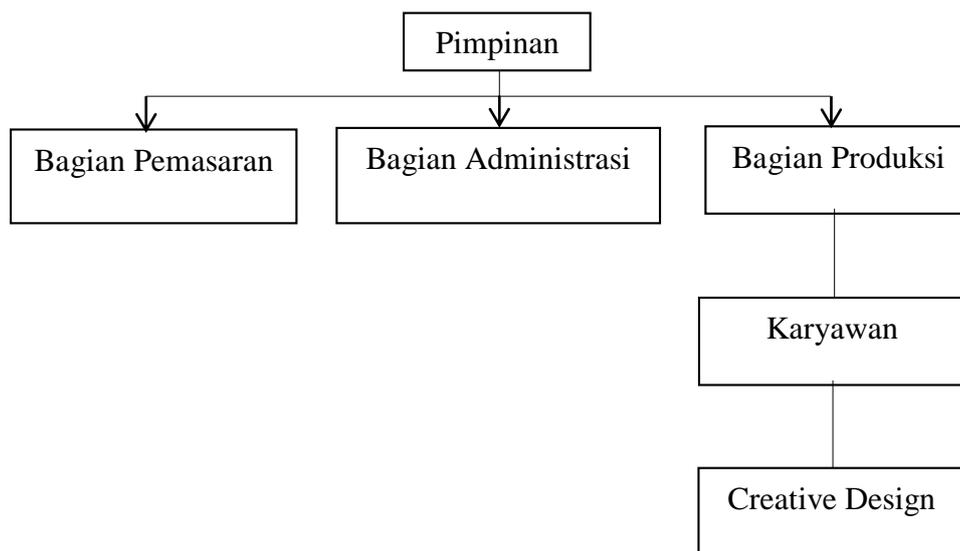
- 1) Menyediakan coffee yang berkualitas.
- 2) Menyediakan produk pilihan dengan cita rasa tinggi, inovatif dan harga terjangkau.
- 3) Memberikan pelayanan yang prima dan unggul dalam penyajian.
- 4) Menempatkan pelanggan sebagai prioritas.
- 5) Aktif dalam melakukan promosi terhadap khalayak ramai

B. Struktur Organisasi dan Tanggung Jawab

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Jenis struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Global Mulia Nusantara Medan adalah struktur organisasi fungsional, artinya yaitu struktur organisasi yang terdiri dari orang-orang dengan keterampilan yang sama dan melakukan tugas-tugas serupa yang kemudian dikelompokkan bersama menjadi beberapa unit kerja. Hubungan tersebut akan memberikan kesempatan pada bagian-bagian organisasi untuk saling berkomunikasi dan mengkoordinasi kegiatan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Struktur organisasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi maupun perusahaan karena struktur organisasi ini merupakan alat untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi digambarkan pada peta atau skema organisasi yang memberikan gambaran mengenai keseluruhan kegiatan serta proses yang terjadi dalam suatu organisasi. Struktur organisasi PT. Global Mulia Nusantara dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi
Sumber: PT. Global Mulia Nusantara Tahun 2021

2. Tugas dan Kewajiban

Uraian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Pimpinan

Tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- 1) Memegang kekuasaan secara penuh dan bertanggung jawab terhadap perkembangan perusahaan secara keseluruhan.
- 2) Menentukan kebijakan yang dilaksanakan perusahaan dengan baik.

- 3) Melakukan penjadwalan seluruh kegiatan perusahaan.
- 4) Melakukan kontrol dan perbaikan-perbaikan atas kualitas produk.
- 5) Menganalisa, mengevaluasi, dan melakukan koordinasi dengan semua karyawan PT. Global Mulia Nusantara.

b) Bagian Pemasaran

Adapun dalam bagian pemasaran menaungi tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- 1) Mencari dan menerima pesanan dari pelanggan..
- 2) Menarik perhatian konsumen dengan memberikan informasi yang terbaik mengenai produk.
- 3) Mempromosikan Unity Coffee melalui media sosial dan orang-orang sekitar.
- 4) Melakukan kerjasama dengan *event organizer*.
- 5) Memantau, meneliti, dan menganalisis perkembangan penjualan dan tarif sebagai dasar penentuan.
- 6) Melaksanakan pengawasan dan penyusunan laporan realisasi kegiatan dan pengeluaran biaya pemasaran

c) Bagian Administrasi

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pembukuan administrasi keuangan perusahaan.
- 2) Membuat laporan absensi karyawan PT. Global Mulia Nusantara.
- 3) Memonitor Dan Membantu Pekerjaan Semua Divisi Seperti: Pengecekan Stok, Penyusunan Barang, Laporan Petty Cash, Dan Lain-Lain.

- 4) Mencatat dan mengawasi pemasukan dan pengeluaran keuangan perusahaan.
- 5) Mengurus pembukuan mengenai transaksi yang dilakukan perusahaan.

d) Bagian Produksi

Adapun tugas dan tanggung jawab pada bagian produksi adalah sebagai berikut:

- 1) Mengadakan pembelian bahan baku yang dibutuhkan serta perlengkapan lainnya untuk keperluan produksi.
- 2) Membuatkan pesanan yang telah dipesan konsumen.
- 3) Melakukan koordinasi seluruh aktivitas produksi.
- 4) Bertanggung jawab atas semua menu minuman yang ada dan pelaksanaan serta memeriksa hasil jadi agar sesuai dengan kualitas yang ditentukan.
- 5) Mengatur kegiatan di dapur agar pesanan konsumen dapat terhidang tepat pada waktunya.

e) Karyawan

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- 1) Melayani konsumen.
- 2) Melaporkan kebutuhan dalam kegiatan yang berlangsung kepada pimpinan
- 3) Melaksanakan perintah pimpinan
- 4) Melaksanakan program yang di buat atasan.

f) *Creative Design*

Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat design photo dan video untuk semua kebutuhan produk PT. Global Mulia Nusantara (*Unity Coffee*).
- 2) Membuat photo dan video untuk promosi kopi Unity Coffee di Instagram.
- 3) Membuat design logo untuk semua kebutuhan PT. Global Mulia Nusantara

C. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	32	59,3	59,3	59,3
Perempuan	22	40,7	40,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 32 orang dan jumlah perempuan sebanyak 22 orang. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden perempuan daripada responden laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2. Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 Tahun	10	18,5	18,5	18,5
21-30 Tahun	30	55,6	55,6	74,1
>30 Tahun	14	25,9	25,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 30 responden, kemudian dengan responden yang berusia >30 tahun sebanyak 15, kemudian dengan responden yang berusia <20 tahun sebanyak 10.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut yaitu:

Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/K	22	40,7	40,7	40,7
D3	9	16,7	16,7	57,4
S1	23	42,6	42,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Pada tabel 4.3 menunjukkan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 22 responden, sedangkan responden yg berpendidikan D3 sebanyak 9 responden dan responden yg berpendidikan S1 sebanyak 23 responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut yaitu:

Tabel 4.4. Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	9	16,7	16,7	16,7
1-2 Tahun	32	59,3	59,3	75,9
>2 Tahun	13	24,1	24,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat jika masa kerja paling banyak adalah < 1 tahun sebanyak 9 orang, 1-2 tahun sebanyak 32 orang, dan >2 tahun sebanyak 13 orang.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu teknologi, keterampilan dan jaminan sosial serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktifitas kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 54 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

1. Teknologi

Variabel teknologi (X_1) dibentuk oleh 3 (tiga) inditator perangkat, pengelolaan data keuangan dan perawatan.

Tabel 4.5. Perangkat ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perangkat yang dimiliki mendukung produktivitas karyawan		Perangkat yang dimiliki memiliki speksifikasi yang dibutuhkan karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,9
Ragu-ragu	16	29,6	10	18,5
Setuju	27	50,0	34	63,0
Sangat Setuju	11	20,4	9	16,7
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021,

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa perangkat yang dimiliki mendukung produktivitas karyawan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 27 responden dengan persentase sebesar 50%.

- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa perangkat yang dimiliki memiliki spesifikasi yang dibutuhkan karyawan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 63%.

Tabel 4.6. Pengelolaan Data Keuangan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu mengelolah data keuangan perusahaan		Perangkat yang digunakan mampu menyimpan data keuangan yang dimiliki perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,9
Ragu-ragu	12	22,2	11	20,4
Setuju	23	42,6	29	53,7
Sangat Setuju	19	35,2	13	24,1
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan mampu mengelolah data keuangan perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 23 responden dengan persentase sebesar 42.6%.
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa perangkat yang digunakan mampu menyimpan data keuangan yang dimiliki perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 53.7%.

Tabel 4.7 Perawatan (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perangkat yang digunakan dapat dengan mudah digunakan		Perangkat yang dipakai memiliki perawat yang mudah dan dapat dipahami oleh seluruh karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,9
Ragu-ragu	13	24,1	9	16,7
Setuju	22	40,7	34	63,0
Sangat Setuju	19	35,2	10	18,5
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa perangkat yang digunakan dapat dengan mudah digunakan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 40,7%.
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa perangkat yang dipakai memiliki perawat yang mudah dan dapat dipahami oleh seluruh karyawan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 63%.

2. Keterampilan

Variabel keterampilan (X_2) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yaitu pengetahuan (*knowledge*), pelatihan (*training*), pengalaman (*experience*) dan keterampilan (*skill*).

Tabel 4.8. Pengetahuan (*Knowledge*) ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya memiliki pengetahuan tentang melayani konsumen		Saya memiliki pengetahuan tentang produk yang dijual	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	13	24,1	9	16,7
Setuju	31	57,4	28	51,9
Sangat Setuju	10	18,5	17	31,5
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya memiliki pengetahuan tentang melayani konsumen memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 57.4%.
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya memiliki pengetahuan tentang produk yang dijual memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 51.9%.

Tabel 4.9. Pelatihan (*Training*) (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mendapatkan pelatihan yang baik		Saya mendapatkan pelatihan sesuai dengan bagian bidang kerja saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	14	25,9	6	11,1
Setuju	23	42,6	29	53,7
Sangat Setuju	17	31,5	19	35,2
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya mendapatkan pelatihan yang baik memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 23 responden dengan persentase sebesar 42.6%..
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya mendapatkan pelatihan sesuai dengan bagian bidang kerja saya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 53.7%.

Tabel 4.10. Pengalaman (*Exoerience*) (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mempunyai pengalaman dibidang <i>marketing</i>		Saya memiliki pengalaman kerja dibidang pelayanan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	9	16,7	6	11,1
Setuju	28	51,9	29	53,7
Sangat Setuju	17	31,5	19	35,2
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya mempunyai pengalaman dibidang *marketing* memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 51.9%.

- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya memiliki pengalaman kerja dibidang pelayanan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 53.7%.

Tabel 4.11. Keterampilan (Skill) (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya memiliki keahlian yang mampu membantu pekerjaan saya		Saya memiliki kemampuan dibidang pemasaran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	11	20,4	11	20,4
Setuju	28	51,9	31	57,4
Sangat Setuju	15	27,8	12	22,2
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya memiliki keahlian yang mampu membantu pekerjaan saya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 51.9%..
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa saya memiliki kemampuan dibidang pemasaran memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 57.4%.

3. Jaminan Sosial

Variabel jaminan sosial (X₃) dibentuk oleh 4 (empat) inditator yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Tabel 4.12. Jaminan Kecelakaan Kerja (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dari perusahaan		Karyawan honor mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dari perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	3	5,6
Ragu-ragu	10	18,5	5	9,3
Setuju	29	53,7	30	55,6
Sangat Setuju	15	27,8	16	29,6
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dari perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 18 responden dengan persentase sebesar 47.4 %.
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan honor mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dari perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 16 responden dengan persentase sebesar 42.1%.

Tabel 4.13 Jaminan Kematian (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mendapatkan jaminan kematian dari perusahaan		Karyawan honor mendapatkan jaminan kematian dari perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,9
Ragu-ragu	12	22,2	15	27,8
Setuju	28	51,9	27	50,0
Sangat Setuju	14	25,9	11	20,4
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan jaminan kematian dari perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 24 responden dengan persentase sebesar 63.2% dan

- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan honor mendapatkan jaminan kematian dari perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 20 responden dengan persentase sebesar 52.6%.

Tabel 4.14 Jaminan Hari Tua (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mendapatkan jaminan dihari tuanya nanti		Karyawan honor mendapatkan jaminan dihari tuanya nanti	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,9
Ragu-ragu	9	16,7	14	25,9
Setuju	22	40,7	28	51,9
Sangat Setuju	23	42,6	11	20,4
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan jaminan dihari tuanya nanti memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 23 responden dengan persentase sebesar 60.5%.
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan honor mendapatkan jaminan dihari tuanya nanti memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 18 responden dengan persentase sebesar 47.4%..

Tabel 4.15. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan dari kantor		Karyawan honor mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan dari kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	16	29,6	9	16,7
Setuju	28	51,9	32	59,3
Sangat Setuju	10	18,5	13	24,1
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan dari kantor memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 51.9%.
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan honor mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan dari kantor memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 59.3%.

4. Produktifitas Kerja

Variabel produktifitas kerja (Y) dibentuk oleh 9 (sembilan) indikator yaitu cerdas, kompeten, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, cerdik, selalu mencari perbaikan, dianggap bernilai oleh pengawasnya, berprestasi dan meningkatkan diri.

Tabel 4.16. Cerdas (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki tingkat kecerdasan yang cukup baik		Karyawan dapat memahami keadaan dengan cepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,9
Ragu-ragu	4	7,4	2	3,7
Setuju	32	59,3	33	61,1
Sangat Setuju	18	33,3	18	33,3
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki tingkat kecerdasan yang cukup baik memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 59.3%..
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan dapat memahami keadaan dengan cepat memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 61.1%.

Tabel 4.17. Kompeten (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan bekerja secara profesional		Karyawan bekerja dengan mengikuti seluruh aturan yang ada	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1,9
Tidak Setuju	-	-	1	1,9
Ragu-ragu	5	9,3	8	14,8
Setuju	35	64,8	29	53,7
Sangat Setuju	14	25,9	15	27,8
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan bekerja secara profesional memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 64.8%.
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan bekerja dengan mengikuti seluruh aturan yang ada memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 53.7%.

Tabel 4.18. Kreatif Dan Inovatif (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki tingkat kreatifitas yang tinggi		Karyawan selalu memberikan ide yang menarik untuk perkembangan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,7	-	-
Ragu-ragu	14	25,9	4	7,4
Setuju	28	51,9	32	59,3
Sangat Setuju	10	18,5	18	33,3
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki tingkat kreatifitas yang tinggi memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 51.9%.

- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan selalu memberikan ide yang menarik untuk perkembangan perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 59.3%.

Tabel 4.19. Memahami Pekerjaan (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan yang ada memahami pekerjaan yang diberikan		Karyawan dapat memahami pekerjaannya dengan kemampuan yang dimiliki	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1,9
Tidak Setuju	-	-	1	1,9
Ragu-ragu	10	18,5	4	7,4
Setuju	30	55,6	31	57,4
Sangat Setuju	14	25,9	17	31,5
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan yang ada memahami pekerjaan yang diberikan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 55.6%.
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan dapat memahami pekerjaannya dengan kemampuan yang dimiliki memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 57.4%.

Tabel 4.20. Cerdik (Y.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan cepat ambil keputusan		Karyawan mampu menghindari setiap masalah yang ada	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,9	-	-
Tidak Setuju	1	1,9	-	-
Ragu-ragu	5	9,3	6	11,1
Setuju	31	57,4	31	57,4
Sangat Setuju	16	29,6	17	31,5
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan cepat ambil keputusan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 57.4%..
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menghindari setiap masalah yang ada memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 57.4%..

Tabel 4.21. Selalu Mencari Perbaikan (Y.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu mengevaluasi hasil kerjanya		Karyawan dapat menilai hasil kerjanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,9	-	-
Ragu-ragu	2	3,7	6	11,1
Setuju	32	59,3	33	61,1
Sangat Setuju	19	35,2	15	27,8
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan selalu mengevaluasi hasil kerjanya yang didapatkan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 59.3%..
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan dapat menilai hasil kerjanya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 61.1%.

Tabel 4.22. Dianggap Bernilai Oleh Pengawasnya (Y.7)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan sangat bernilai dimata atasannya		Karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,9	-	-
Tidak Setuju	1	1,9	2	3,7
Ragu-ragu	8	14,8	12	22,2
Setuju	29	53,7	29	53,7
Sangat Setuju	15	27,8	11	20,4
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan sangat bernilai dimata atasannya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 53.7%.
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 53.7%.

Tabel 4.23. Berprestasi (Y.8)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan berpacu dalam berprestasi		Pegawai mesaa senang bekerja di sini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	4	7,4	9	16,7
Setuju	32	59,3	31	57,4
Sangat Setuju	18	33,3	14	25,9
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan berpacu dalam berprestasi memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 59.3%.
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki prestasi yang baik memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 57.4%.

Tabel 4.24. Meningkatkan Diri (Y.9)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu meningkatkan kemampuannya		Karyawan selalu menjadi pribadi yang lebih baik lagi dari pada sebelumnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1	1,9
Tidak Setuju	1	1,9	1	1,9
Ragu-ragu	4	7,4	5	9,3
Setuju	33	61,1	31	57,4
Sangat Setuju	15	27,8	16	29,6
Total	54	100,0	54	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan selalu meningkatkan kemampuannya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 61.1%.
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan selalu menjadi pribadi yang lebih baik lagi dari pada sebelumnya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 57.4% .

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variabel yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 4.25. Uji Validitas Teknologi

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
1	Teknologi (X1)	P1	,570	.300	Valid
		P2	,779		Valid
		P3	,554		Valid
		P4	,646		Valid
		P5	,552		Valid
		P6	,673		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 54$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel teknologi (X1), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

Tabel 4.26. Uji Validitas Keterampilan

No	Variabel Penelitian	Item Kuisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
2	Keterampilan (X2)	P1	,481	.300	Valid
		P2	,516		Valid
		P3	,371		Valid
		P4	,502		Valid
		P5	,598		Valid
		P6	,566		Valid
		P7	,494		Valid
		P8	,463		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 54$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel keterampilan (X2), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid

Tabel 4.27. Uji Validitas Jaminan Sosial

No	Variabel Penelitian	Item Kuisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
3	Jaminan Sosial (X3)	P1	,739	.300	Valid
		P2	,654		Valid
		P3	,444		Valid
		P4	,702		Valid
		P5	,640		Valid
		P6	,683		Valid
		P7	,375		Valid
		P8	,720		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 54$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel jaminan sosial (X3), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut

dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.28. Uji Validitas Produktifitas Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
4	Produktifitas Kerja (Y)	P1	,693	.300	Valid
		P2	,675		Valid
		P3	,542		Valid
		P4	,713		Valid
		P5	,338		Valid
		P6	,693		Valid
		P7	,541		Valid
		P8	,736		Valid
		P9	,450		Valid
		P10	,630		Valid
		P11	,681		Valid
		P12	,539		Valid
		P13	,713		Valid
		P14	,330		Valid
		P15	,693		Valid
		P16	,550		Valid
		P17	,725		Valid
		P18	,469		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 54$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel produktifitas kerja (Y), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Realibitas

Rusiadi, (2014) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah

konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.29.
Uji Reabilitas Teknologi

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,844 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel komunikasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30.
Uji Reabilitas Keterampilan

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,866 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31.
Uji Reabilitas Jaminan Sosial

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,790 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32.
Uji Reabilitas Produktifitas Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	18

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

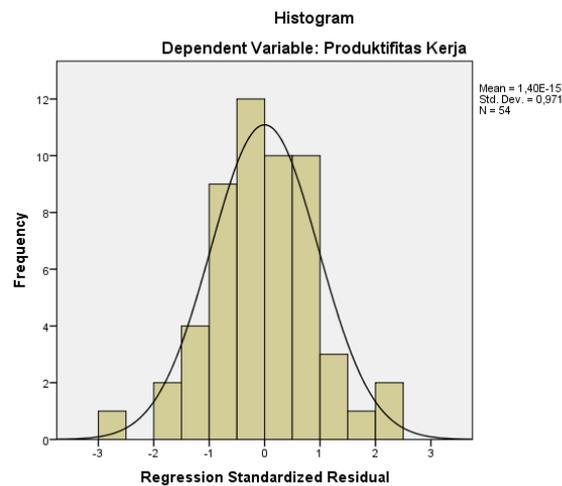
Berdasarkan tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,915 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 18 butir pernyataan pada variabel semangat kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

F. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

1. Uji Normalitas Data

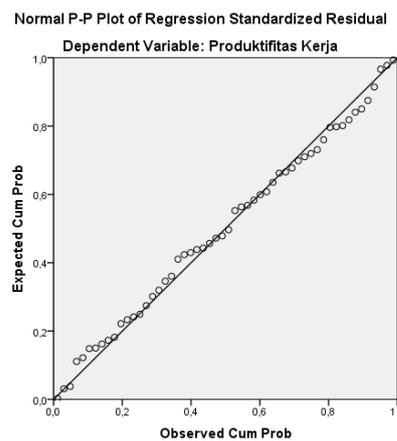
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan tidak memiliki kecembungan kemiringan ke kiri ataupun kanan.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel minat beli yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel teknologi, keterampilan dan jaminan sosial terhadap produktifitas kerja karyawan terdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 *Sample KS*) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal

Tabel. 4.33.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,86772443
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,050
	Negative	-,056
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikasi Kolmogrov Smirnov sebesar 0,20 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 < 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.34. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,778	8,142	,955	,344		
	Teknologi	1,212	,226	5,359	,000	,900	1,111
	Keterampilan	,281	,211	1,332	,189	,887	1,127
	Jaminan Sosial	,872	,185	4,720	,000	,824	1,213

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

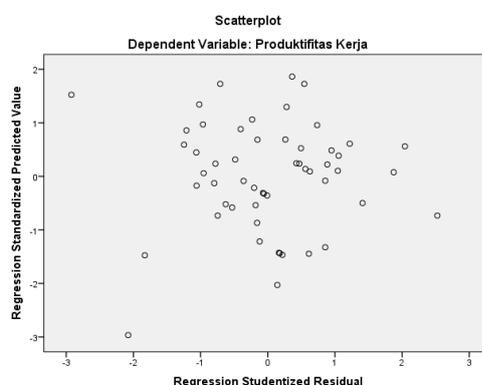
- 1) Variabel teknologi (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,900 dan nilai VIF = 1,111.
- 2) Variabel keterampilan (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,887 dan nilai VIF = 1,127.
- 3) Variabel jaminan sosial (Y) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,824 dan nilai VIF = 1,213.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 22* atas nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa variabel tersebut mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (teknologi, keterampilan dan jaminan sosial) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

G. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.35.
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,778	8,142	,955	,344		
	Teknologi	1,212	,226	5,359	,000	,900	1,111
	Keterampilan	,281	,211	1,332	,189	,887	1,127
	Jaminan Sosial	,872	,185	4,720	,000	,824	1,213

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan tabel atas tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,778 + 1,212 X_1 + 0,281 X_2 + 0,872 X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka produktifitas kerja (y) adalah sebesar 7,778.
- 2) Jika terjadi peningkatan teknologi sebesar 1 (satu) satuan, maka produktifitas kerja akan meningkat sebesar 1,212 atau 121.2%.
- 3) Jika terjadi peningkatan keterampilan sebesar 1 (satu) satuan, maka produktifitas kerja akan meningkat sebesar 0,281 atau 28.1%.
- 4) Jika terjadi peningkatan jaminan sosial sebesar 1 (satu) satuan, maka produktifitas kerja akan meningkat sebesar 0,872 atau 87.2%.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. variabel disini yaitu teknologi (X1), keterampilan (X2) dan produktifitas kerja (X3).

**Tabel 4.36. Uji Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7,778	8,142	,955	,344		
	Teknologi	1,212	,226	5,359	,000	,900	1,111
	Keterampilan	,281	,211	1,332	,189	,887	1,127
	Jaminan Sosial	,872	,185	4,720	,000	,824	1,213

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.36 dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel teknologi mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 5,359$ pada signifikan = 0,00.
- 2) Variabel keterampilan mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 1,332$ pada signifikan = 0.189.
- 3) Variabel jaminan sosial mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 4,720$ pada signifikan = 0.00.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 54$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1.666$ pada signifikan 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh teknologi terhadap produktifitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel teknologi menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,359 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

2) Pengaruh keterampilan terhadap produktifitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel keterampilan tidak menunjukkan positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,332 < 1.666$ pada signifikan $0.189 > 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya ditolak.

3) Pengaruh jaminan sosial terhadap produktifitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel jaminan sosial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,720 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui teknologi, keterampilan dan jaminan sosial secara bersama-sama terhadap produktifitas kerja. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut: teknologi, keterampilan, jaminan sosial dan produktifitas kerja.

**Tabel 4.37. Uji Simultan
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2174,179	3	724,726	28,855	,000 ^b
	Residual	1255,821	50	25,116		
	Total	3430,000	53			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Teknologi, Keterampilan, Jaminan Sosial

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 28,855$ pada signifikan 0.00. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 54$ responden dimana $df(1) = n - k = 54 - 4 = 50$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.72$ pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya teknologi, keterampilan dan jaminan sosial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $28,855 > 2.72$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen bahwasannya (teknologi, keterampilan dan jaminan sosial) untuk menjelaskan variabel dependen (produktifitas kerja):

**Tabel 4.38. Uji Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,634	,612	5,01163

a. Predictors: (Constant), Teknologi, Keterampilan Dan Jaminan Sosial

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa angka R sebesar 0,796 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 79.6% produktifitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh teknologi, keterampilan dan jaminan sosial. Sedangkan sisanya $100\% - 79.6\% = 20.6\%$ dijelaskan oleh

faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor kompensasi, hukuman, etos kerja dan lain-lain.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Teknologi Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktifitas kerja. Variabel teknologi menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,359 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima. Kuisisioner perangkat yang dimiliki memiliki spesifikasi yang dibutuhkan karyawan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 63% dan perangkat yang dipakai memiliki perawatan yang mudah dan dapat dipahami oleh seluruh karyawan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 63%.

Menurut pendapat dari (Sutarman, 2012) pemanfaatan teknologi informasi adalah tingkat integritas informasi pada pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan perusahaan.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar dalam teknologi adalah karyawan sudah masih belum mampu menggunakan perangkat yang dimiliki, yang memiliki spesifikasi dibutuhkan karyawan dan perangkat yang dimiliki perusahaan belum mampu mendukung produktivitas dan aktifitas karyawan di dalam perusahaan.

2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktifitas kerja. Variabel keterampilan tidak menunjukkan positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,332 < 1.666$ pada signifikan $0,189 > 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima. Kuisisioner saya memiliki pengetahuan tentang melayani konsumen memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 57.4%. dan saya memiliki kemampuan dibidang pemasaran memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 57.4%.

Menurut pendapat dari (Robbins dan Judge, 2013) kemampuan seorang karyawan membantu mendapatkan sebuah penghargaan dan perusahaan mencapai target yang akan didapatkan dalam periode tertentu

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar dalam kemampuan adalah karyawan sudah banyak memiliki pengetahuan tentang produk yang dijual kepada calon konsumen dan karyawan banyak yang mempunyai pengalaman dibidang *marketing* sehingga dapat membantu penjualan dari perusahaan.

3. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktifitas kerja. Variabel jaminan sosial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,720 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima. Kuisisioner karyawan mendapatkan

jaminan pemeliharaan kesehatan dari kantor memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 51.9%. dan karyawan honor mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan dari kantor memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 59.3%.

Menurut buku dari (Sastrohadiwiry, 2012) jaminan sosial adalah perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan dan jaminan terhadap masa depannya atau setelah karyawan tidak bekerja lagi.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar dalam jaminan sosial adalah karyawan sudah mulai mendapatkan pemeliharaan kesehatan dari perusahaan serta karyawan honor juga sudah mulai mendapatkan pemeliharaan kesehatan dari perusahaan.

4. Pengaruh Teknologi, Keterampilan Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi, keterampilan dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktifitas kerja. Varabel teknologi, keterampilan dan jaminan sosial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ 28,855 > 2.72 pada signifikan 0.00 < 0.05). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar dalam karyawan untuk selalu memiliki kreatifitas ketika akan bekerja yang dimana hal ini tentunya berdampak hasil produktifitas kerja dari seorang karyawan, yang dimana hal ini berkaitan dengan identifikasi masalah pada no.1

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel teknologi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Global Mulia Nusantara Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika teknologi menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,359 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari teknologi (X_1) terhadap produktifitas kerja (Y) sebesar 1,212, yang berarti setiap ada teknologi (X_1), maka akan meningkatkan produktifitas kerja (Y) sebesar (121,2) satuan.
- 2) Variabel keterampilan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Global Mulia Nusantara Medan. Tidak teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika kemampuan tidak menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,332 < 1.666$ pada signifikan $0,189 > 0.05$). Besarnya pengaruh dari kemampuan (X_2) terhadap produktifitas kerja (Y) sebesar 0,281 yang berarti setiap ada kemampuan (X_2), maka akan meningkatkan produktifitas kerja (Y) sebesar 28,1 (satuan).
- 3) Variabel jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Global Mulia Nusantara Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika jaminan sosial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien

$t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,720 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari jaminan sosial (X_3) terhadap produktifitas kerja (Y) sebesar $0,872$, yang berarti setiap ada jaminan sosial (X_3), maka akan meningkatkan produktifitas kerja (Y) sebesar 87.2 (satuan).

- 4) Variabel teknologi, keterampilan dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Global Mulia Nusantara Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika teknologi, kemampuan dan jaminan sosial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $28,855 > 2.72$ pada signifikan $0.00 < 0.05$).

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk produktifitas kerja pada penelitian ini sesuai dengan identifikasi no 1 yang dimana,, dalam kaitan dengan karyawan di PT. Global Mulia Nusantara Medan hendaklah karyawan meningkatkan kreatifitasnya dalam bekerja dan juga mulai meningkatkan hasil pekerjaan yang diberikan sehingga produktifitas kerja karyawan yang tinggi memberikan keuntungan bagi perusahaan.
- 2) Hasil penelitian teknologi berpengaruh terhadap produktifitas kerja sesuai dengan identifikasi no 2 yang dimana, untuk itu diharapkan kepada karyawan PT. Global Mulia Nusantara Medan untuk mampu memahami konsep teknologi yang lebih modern, mampu memahami mesin yang digunakan serta mampu memakai peralatan kantor yang telah disiapkan oleh perusahaan.

- 3) Hasil penelitian kemampuan berpengaruh terhadap produktifitas kerja sesuai dengan identifikasi no 3 yang dimana, untuk itu diharapkan kepada karyawan PT. Global Mulia Nusantara Medan untuk bisa mengoperasikan peralatan yang ada di dalam perusahaan sehingga nantinya dapat memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik untuk kedepannya dan dapat mempengaruhi pendapatan yang akan didapatkan oleh perusahaan.
- 4) Hasil penelitian jaminan sosial berpengaruh terhadap produktifitas kerja sesuai dengan identifikasi no 4 yang dimana,, untuk itu diharapkan kepada pemimpin PT. Global Mulia Nusantara Medan untuk dapat memberikan jaminan kesehatan, keselamatan ataupun jaminan hari tua untuk setiap karyawannya, memberikan kepastian untuk mendapatkan BPJS ketenagakerjaan bagi setiap karyawan yang bekerja, serta memberikan pesangon untuk karyawan yang telah berhenti bekerja sehingga nantinya karyawan merasa nyaman ketika bekerja disini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi. *Sutarman*. 2012. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Azhar Arsyad. 2014. *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Alhamdani, M. R., & Sari, D. P. (2019). Performance Evaluation of Pontianak Kapuas Indah Market from Architecture and Behaviour Aspect. *Journal of Architectural Research and Education*, 1(2), 107.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hyman, D. N, 2011, *Public Finance A Contemporary Application of Theory to Policy*, Joe Sabatino, USA.
- Hajar, S., & Kholik, K. (2021). Model Mata Kuliah Administrasi Pembangunan Dalam Menghasilkan Kompetensi Lulusan Sebagai Administrator Andal Di Bidang Perencanaan Pembangunan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 429-442.
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak. Press, Pekanbaru.
- Manullang, Marihot 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Manullang, Marihot & Manuntun Pakpahan, 2014, *Metodologi Penelitian Proses. Penelitian Praktis*, Bandung: Cita Pustaka Media.
- Mulyadi. 2014. *Sistem Akuntansi*. Cetakan Keempat. Jakarta : Salemba Empat.
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2012, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition*. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Rusiadi, dkk. 2015. *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi*.

Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel.
Medan: USU Press, Medan.

Sastrohadiwiry 2012 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara.
Jakarta.

Sedarmayanti 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan.
Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama.

Situmorang, Syafrizal H. dan Lufti, Muslich, 2014. *Analisis Data untuk Riset.
Manajemen dan Bisnis*, Edisi Ketiga, USU Press, Medan.

Soekanto, Soerjono. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Rajawali Pers: Jakarta

Sondang P Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
Aksara.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif,
dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT
Alfabet.

Tata Sutabri, 2014, *Analisis Sistem Informasi*, ANDI, Yogyakarta.

Wahyuni, S., Mesra, B., Harianto, E., & Batubara, S. (2020). *Optimalisasi
Aplikasi Media Sosial Dalam Mendukung Promosi Wisata Geol Kepada
Masyarakat Desa Pematang Serai*. *Jurdimas (Jurnal Pengabdian Kepada
Masyarakat) Royal*, 3(2), 129-134.