



**PENGARUH JAMINAN SOSIAL, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI  
KERJA TERDAHAP KINERJA PEGAWAI**

**(Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh**

**SULTAN MUHAMMAD MAFTUH**

**NPM.21501081180**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

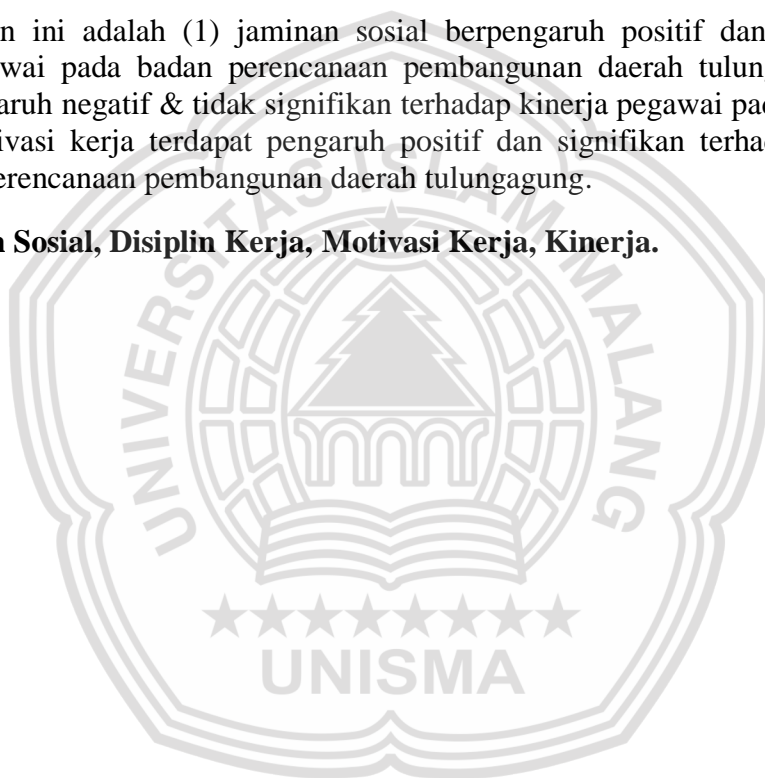
## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung. Penelitian ini menggunakan tipe kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden di badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung. Data diambil dari 78 (tujuh puluh delapan) responden yang merupakan pegawai badan perencanaan pembangunan daerah.

Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji multikolininitas, uji heteroskedastisitas, uji F, dan uji t dan diukur dengan menggunakan skala likert. Dimana hasil analisis bergantung pada skor yang diperoleh dari responden.

Hasil penelitian ini adalah (1) jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung (2) Disiplin kerja berpengaruh negatif & tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Tulungagung (3) motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung.

**Kata Kunci: Jaminan Sosial, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.**



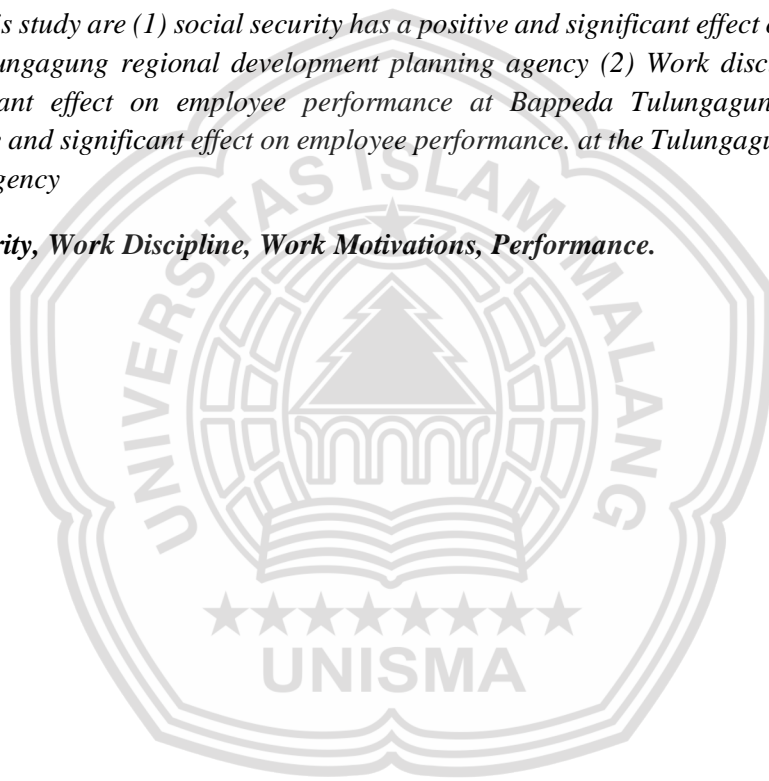
## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of social security, work discipline, and work motivation on employee performance at the Tulungagung regional development planning agency. This research uses a quantitative type. The data used in this study use primary data obtained directly from respondents in the Tulungagung regional development planning agency. Data were taken from 78 (seventy eight) respondents who are employees of regional development planning agencies.*

*This study used analysis tools in the form of validity, reliability, normality test, multiple linear regression, multicollinity test, heteroscedasticity test, F test, and t test and measured using a Likert scale. Where the results of the analysis depend on the scores obtained from respondents.*

*The results of this study are (1) social security has a positive and significant effect on employee performance at the Tulungagung regional development planning agency (2) Work discipline has a negative and insignificant effect on employee performance at Bappeda Tulungagung (3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance. at the Tulungagung regional development planning agency*

**Keywords : Social Security, Work Discipline, Work Motivations, Performance.**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dampak pada era globalisasi saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta perekonomian dunia semakin meningkat menunjukkan bahwa setiap perusahaan, instansi, atau organisasi untuk terus maju dan mengikuti arus perubahan yang terjadi di dalam lingkungannya untuk tetap bertahan dan bersaing. Hal tersebut terjadi karena pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki harapan dan tujuan besar agar dikemudian hari perusahaan berkembang pesat dan dapat mencapai segala tujuan sehingga pada akhirnya akan mencapai produktivitas yang tinggi.

Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan baik instansi berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya. Menurut kamus besar bahasa indonesia, efektif adalah tentang usaha, tindakan yang dapat membawa hasil, sedangkan efisien berarti mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan atau sumberdaya yang dimiliki perusahaan.

Sumberdaya manusia yang berperan sebagai karyawan dalam instansi merupakan faktor utama yang diandalkan untuk mencapai tujuan perusahaan serta mengembangkannya. Mereka diuntut untuk mampu menjalankan segala macam bentuk aktivitas yang berada di dalam perusahaan. Sehingga faktor karyawan sebagai penggerak perusahaan yang memegang peran penting dalam mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Mereka yang mampu bertahan dan menang dalam persaingan adalah perusahaan, instansi, atau organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Tujuan pengembangan sumberdaya manusia yang produktif dan kreatif diarahkan untuk merubah sumberdaya potensial sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya. Menurut (Indriani, 2016:74) menyebutkan bahwa peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu perusahaan dan instansi harus mampu memberikan kepada tenaga kerja perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional. dengan adanya peningkatan kesejahteraan yang dilakukan pimpinan suatu perusahaan terhadap pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang mungkin membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang efisien.

Untuk peningkatan kesejahteraan yang dilakukan pemimpin guna memenuhi kebutuhan seseorang menimbulkan berbagai tantangan dengan demikian pegawai bekerja berkaitan dengan nilai-nilai sosial dan status seseorang di dalam masyarakat. Menurut (Smith, 2009:50) menyatakan *Perfomance* atau kinerja adalah hasil *drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan

keluaran dari suatu proses). Para pegawai di instansi pemerintahan bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya yang selanjutnya akan meningkatkan kesejahteraan para pegawai tersebut. Pegawai membantu pihak instansi untuk menghasilkan *out put* barang atau jasa. Pihak instansi di harapkan dapat memberikan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan atau pekerja sesuai dengan tujuan karyawan, yaitu untuk mendapatkan upah guna untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya yang selanjutnya akan mempengaruhi kesejahteraannya. Diharapkan di perolehnya pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut dengan mudah dan baik dapat menjamin kehidupan pekerja yang merupakan sebagian atau salah satu bentuk jaminan sosial.

Dalam masalah kesejahteraan, instansi mustahil dapat melakukan aktivitas secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja atau karyawan sebagai *human resources* dalam proses produksi sehingga di harapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong rasa aman dalam melakukan segala aktifitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan yang berkenaan dengan suatu progam yang dirancang untuk membantu para pekerja dan keluarga mereka ketika pendapatan mereka kompensasi langsung dihentikan. Serta untuk mengurangi beban pengeluaran-pengeluaran perawatan kesehatan, kematian serta jaminan sosial lainnya

Jaminan sosial di berikan oleh instansi pemerintahan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional. dengan adanya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu was-was apabila sesuatu menimpanya. progam jaminan sosial

ini bertujuan untuk mengurangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan diberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain. Apabila karyawan merasa aman dan memperoleh perlindungan kerja dengan baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya, maka konsentrasi akan terpusat pada pekerjaannya, yang akan mengakibatkan hasil produksi akan lebih meningkat (Rifliana, 2014; Putra, A. 2016).

Dalam masalah pemenuhan kesejahteraan pemerintah berupaya melindungi hak-hak pekerja telah lama dilaksanakan dengan di berlakukannya beberapa regulasi di bidang ketenagakerjaan. Hal ini direalisasikan pemerintah dengan di berlakukannya berbagai undang-undang seperti undang-undang Nomor 7 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja, undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (yang selanjutnya di singkat Jamsostek), dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No:Per.05/Men/1996 Mengenai Sistem Manajemen Keamanan Dan Keselamatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3.

Mengingat pentingnya K3, Dewan jaminan sosial nasional (DJSN) menegaskan bahwa program perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dan pekerja non aparatur sipil negara (ASN), Maka setiap instansi wajib mengikutsertakan setiap pekerja pada program jaminan ketenagakerjaan. Kewajiban perusahaan ini di atur dalam Pasal 3 Ayat (2). Pasal 4 Ayat (1) dan Ayat ( Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada perkembangan selanjutnya, dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) maka PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS dan efektif berlaku pada tanggal 1 juli 2015. BPJS ketenaga kerjaan merupakan lembaga negara yang berkembang dalam bidang asuransi sosial dan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, khusus di bidang jaminan sosial ketenaga kerjaan.

Karena ada potensi yang ada pada manusia sebagai bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan seorang karyawan dalam pekerjaan akan di ketahui jika organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terkait baik dengan pekerja itu sendiri maupun perusahaan atau organisasi yang terkait dengan lingkungan. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin itu sendiri adalah salah satu dari beberapa faktor yang memngaruhi kinerja karyawan, karena dengan tidak adanya kedisiplinan kerja, maka semua kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai negeri sipil juga harus menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan masih banyak ditemukan pegawai negeri sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam mejalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.



Hal ini dapat menyebabkan kurangnya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan, dan dapat juga menghambat jalannya program yang menciptakan organisasi. (Lestari, G dkk, 2018:49) menjelaskan perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan meningkatkan efisien,efektifitas, dan produktifitas.

Apabila suatu instansi pemerintah melakukan kinerja dengan yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang pokok-pokok kepegawaian, republik indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan diberikan imbalan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. pada dasarnya disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Bila pemasalahan kinerja tidak diatasi maka dapat mengganggu tujuan organisasi atau instansi.

Selain jaminan sosial, disiplin kerja dan motivasi kerja juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang yang melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil terbaik. Motivasi kerja timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan dan rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga

mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Karena itu tidak heran jika karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya memiliki kinerja puncak. (Priyono, A, A. Dkk, 2018:49) motivasi kerja dibentuk oleh kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri yang ditunjukkan dan di refleksikan gaji yang di terima telah mencangkupi kebutuhan ekonomi keluarga. Prinsip dan kekuatan inilah yang mendorong individu untuk fokus pada jalur yang ditentukan untuk mencapai tujuan atau keinginan yang di tetapkan. Motifnya adalah perasaan adalah perasaan pribadi dan internal. Proses motifasi bersifat dinamis dan berkesinambungan karena berhubungan dengan manusia yang terus berubah memodifikasi diri mereka dari waktu ke waktu. Karena sifatnya yang berubah, orang harus diberi rangsangan untuk bekerja karena kepuasan.

Secara umum disepakati bahwa ada dua jenis motivasi, yaitu ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi intrinsik adalah perilaku yang dihasilkan oleh individu karena pengalaman menyenangkan yang terkait dengan perilaku itu sendiri. Berasal dari motivasi yang merupakan karakteristik dari pekerjaan itu sendiri. Contohnya menerima pengakuan positif, penghargaan, rasa prestasi dan memenuhi tantangan. Penghargaan intrinsik bertambah dari tugas yang diselesaikan, dan mungkin kepuasan pencapaian atau rasa pengaruh.

(Priyono dkk, 2018:49). Megambarkan motivasi ekstrinsik sebagai perilaku yang dilakukan, bukan untuk kepentingannya sendiri, tetapi untuk konsekuensi yang terkait dengannya. Contohnya termasuk gaji,tunjangan dan kondisi kerja. Penghargaan ekstrinsik datang dari organisasi sebagai uang, uang muka atau

promosi pengawas dan rekan kerja sebagai pengakuan Herzberg dalam (hasibuan, 2017:177)

Badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung (BAPPEDA), adalah lembaga teknis daerah yang berfokus dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawahnya dan bertanggung jawab kepada gubernur/bupati/walikota melalui sekretaris daerah. Badan ini mempunyai tugas pokok membantu gubernur/bupati/walikota dalam penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah.

Sebagai salah satu institusi yang menyelenggaraan perencanaan dan pembangunan memiliki berbagai macam permasalahan, salah satunya adalah isu pemerintahan yang baik (*good govermence*), antara lain ditandai dengan adanya tuntutan transparansi dan akuntabilitas kinerja serta melibatkan seluruh stakeholder pembangunan. Oleh karena itu pemerintah daerah harus merespon dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan yang baik tersebut.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi diatas itulah alasan penulis mengangkat judul “ pengaruh Jaminan Sosial, Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tulungagung.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari jaminan sosial, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai
2. Bagaimana pengaruh secara simultan variabel jaminan sosial, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung
3. Bagaimana pengaruh variabel jaminan sosial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung
4. Bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung
5. Bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran latar belakang yang telah diketahui, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi jaminan sosial, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel jaminan sosial, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel jaminan sosial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung

4. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Kota Tulungagung
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Dari penelitian ini diharapkan pembaca maupun penulis mampu memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan dapat membuka wawasan baru yang berhubungan masalah yang di angkat dalam skripsi ini.
  - b. Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur maupun penelitian selanjutnya di bidang manajemen umumnya dan sumberdaya manusia (*human resources*) pada fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam malang dan universitas lain pada umumnya.
  - c. Penelitian ini diharapkan Dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau acuan kepada penelitian selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian ilmiah tentang manajemen sumberdaya manusia di lingkungan masyarakat pada umumnya dan mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis unisma khususnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran dan evaluasi bagi perusahaan dalam menyusun strategi dan kebijakan perusahaan kedepannya yang berkaitan dengan jaminan sosial, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja di institusi badan perencanaan pembangunan daerah.

b. Bagi Peneliti Lain

Menjadi refrensi dalam melakukan penelitian mengenai jaminan sosial, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai baik dari segi teori maupun realita yang terjadi dilapangan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti apakah variabel jaminan sosial, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dilakukannya penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kinerja pegawai dengan diukur dengan “kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap karyawan”.  
Jaminan sosial diukur dengan “tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, rasa aman dan nyaman dalam bekerja”.  
Motivasi kerja diukur dengan “kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi diri”.  
Disiplin kerja diukur dengan “kehadiran, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada peraturan kerja”.
- b. Jaminan sosial diukur dengan indikator “tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, rasa aman dan nyaman dalam bekerja” terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan indikator “kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap karyawan”.
- c. Disiplin kerja diukur dengan indikator “kehadiran, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada peraturan kerja” tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan indikator “kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap karyawan”.

- d. Motivasi kerja diukur dengan indikator “kebutuhan fisiologis,kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi diri” terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan indikator “kualitas kerja, kuantitas kerja,sikap karyawan”.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian masih memiliki keterbatasan yang masih harus dikembangkan lagi yaitu :

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu jaminan sosial,disiplin kerja, dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor yang mempegaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan peneliti menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang di berikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya

## 5.3 Saran

Berdasarkan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, peneliti memberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka pembinaan dan peningkatan mutu karyawan.



- a. Badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung harus mengembangkan yang dimiliki pegawainya agar pegawai bisa lebih meningkatkan kuantitas kerja, karena dilihat dari skor terendah variabel kinerja pegawai terdapat pada pernyataan “standart kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal”.
- b. Badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung memberikan jaminan hari tua yang dapat menjamin pensiun hari tua pegawai agar pegawai bisa lebih menjamin tunjangan hari tua pegawai, karena dilihat dari skor terendah variabel jaminan sosial terdapat pada pernyataan “jaminan hari tua yang diberikan perusahaan sudah menjamin hari pensiun saya”.
- c. Badan perencanaan pembangunan daerah tulungagung harus Meningkatkan standart kerja bisa dilakukan pelatihan untuk pegawai agar pegawai bisa lebih meningkatkan ketaatan pada standart kerja, karena dilihat dari skor terendah variabel disiplin kerja terdapat pada pernyataan “saya bekerja sesuai dengan ketaatan pada standart kerja”.
- d. Meningkatkan koordinasi dan kerja sama terhadap penyelesaian pekerjaannya agar pegawai bisa lebih meningkatkan kebutuhan sosial, karena pada variabel motivasi kerja skor terendah terdapat pada pernyataan “setiap pegawai diperlakukan oleh perusahaan secara adil”

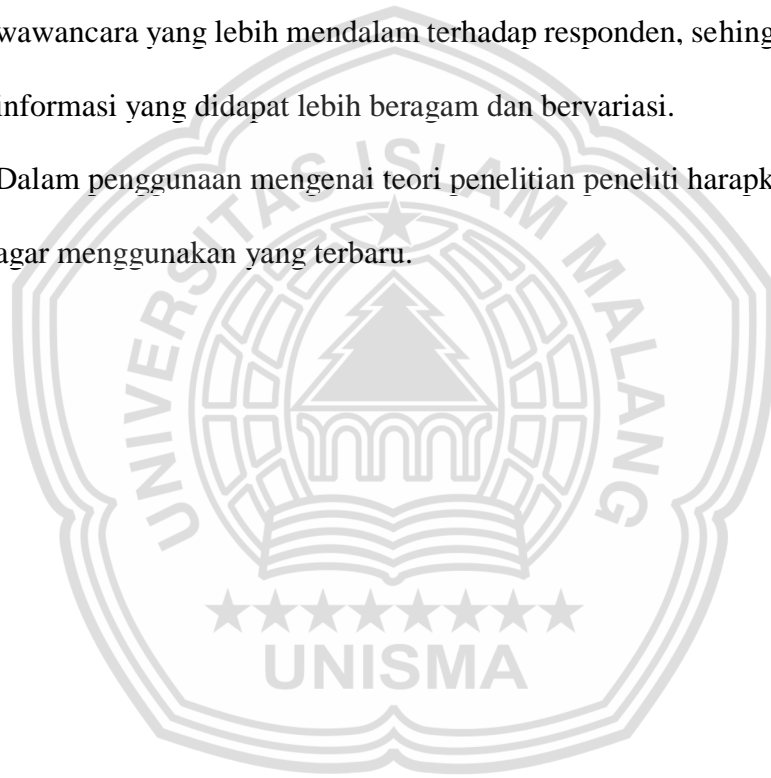
2. Bagi para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pegawai, khususnya di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tulungagung dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijaksanaan agar selalu meningkatkan jaminan sosial, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam proses kegiatan dikantor maupun diluar kantor dengan baik dan benar, agar tercipta suasana yang kondusif sehingga pada akhirnya karyawan memperoleh kinerja pegawai yang tinggi.



3. Kepada Peneliti Selanjutnya

- a) Peneliti harapan dapat melanjutkan penelitian tentang jaminan sosial, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan namun menggunakan variabel tambahan yang dapat memperkuat asumsi penelitian.
- b) Peneliti selanjutnya agar bisa mengembangkan penelitian ini dengan cara menggunakan metode lainnya, contohnya melalui wawancara yang lebih mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang didapat lebih beragam dan bervariasi.
- c) Dalam penggunaan mengenai teori penelitian peneliti harapan agar menggunakan yang terbaru.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Alwi Ircham, M. M. 2018. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bangun Mitra Sarana". E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, 12-23.
- Alwi, hasan dkk. 2010. "Tata bahasa baku bahasa indonesia". Jakarta: pusat bahasa dan bali pustak.
- Arikunto, S. 2002. "Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal". Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Dapu, V. A. 2015. "The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado". Jurnal Emba Vol. 3 No. 3 Sept 2015, 351-361.
- Eko Prastyo, L. B. 2016. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara". Journal Of Management Vol.02 No.02 , Maret 2016, 1-11.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS" Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gita Lestari, H. S. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru". E- Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, 39-51.
- H. Zaeni Asyhadie, S. M. 2008. "Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga" Kerja Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hariandja,2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Kedua, Grasindo, Jakarta.
- Hariandja,2002,"Manajemen Sumber Daya Manusia". CetakanKedua, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, D. S. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.

- Internasional, O. P. 2008. "Jaminan Sosial Konsensus Baru". Jakarta: International Labour Office.
- Mangkunegara, A. A. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2001. "Manajemen Personalia". Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Medi Prakoso, S. I. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat". 367-387.
- Muntaha, M. M. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Dokter Soedarso Pontianak". Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Vol.8, No.1 Januari 2017, 602-610.
- Putri, V. D. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Jaminan Sosial, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg. Kebon Agung Malang". 1-11.
- Sari, S. W. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kota Kediri". Septi Wahyu As | 12.1.02.02438, 1-16.
- Sarwoto, 2007. "Dasar - Dasar Organisasi dan Manajemen". Gunung Agung, Jakarta.
- Sunarto, 2007. "Manajemen, Amus". Yogyakarta
- Siagian, 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara, Jakarta.
- Susilo supardo 2006. "kepemimpinan : dasar- dasar pengembangannya". Andi offset, Yogyakarta.

Veithzal Rivai Zainal & Sagala, J. E. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek". Jakarta: Pt Raja Grafindo.

Veithzal Rivai Zainal & Sagala, J. E. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik". Edisi Kedua Cetakan Kelima. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

Vendy Aries Martcahyo, W. H. 2012. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Kayawan Bagian Produksi Pt. Fumira Semarang". 1-16.

Wibowo, 2011. "Manajemen Kinerja". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zainal, V. R. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik". Jakarta : Rajagrafindo Persada .

