

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU JAMINAN SOSIAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT PEGUYANGAN KECAMATAN DENPASAR UTARA**I Dewa Gede Ngurah Saputrawan¹, I Ketut Setia Sapta², I Gede Rihayana³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar**Email:** ngurahsaputrawan16@gmail.com**Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam penggerak kemajuan sebuah organisasi. Karyawan yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat membantu organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Kinerja karyawan menjadi peranan penting dalam suatu organisasi. Hal tersebut juga terjadi pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara, maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara sebanyak 35 orang, dengan menggunakan sampling jenuh yang seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik karakteristik individu maka kinerja karyawan semakin meningkat, Sama halnya dengan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Ini berarti bahwa semakin tinggi jaminan sosial maka kinerja karyawan semakin meningkat dan berbeda dengan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Jaminan Sosial, Motivasi dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam penggerak kemajuan sebuah organisasi. Karyawan yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat membantu organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Menurut Hasibuan (2012:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk mengetahui keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi, perlu dilakukan suatu evaluasi yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan dan pimpinan dalam usaha.

Kinerja karyawan menurut Tarjo (2019) merupakan aktualisasi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian secara nyata dalam periode tertentu baik secara individu maupun secara kelompok. Kinerja karyawan menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tolok ukur bagi perusahaan atau lembaga. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan untuk manajemen sumber daya manusia. Karena perusahaan akan berhasil jika memiliki sumber daya yang berkualitas dan memiliki dedikasi untuk membuat perusahaan semakin berkembang. Oleh karena itu jika perusahaan menginginkan yang terbaik untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai semangat yang tinggi untuk mewujudkan visi dan misi dari perusahaan agar lebih efektif. Berdasarkan dari hasil observasi yang dilakukan pada LPD Desa Adat

Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara terdapat fenomena yang akan di jelaskan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Laporan Tabungan, Deposito dan pinjaman Nasabah
Pada LPD Desa Adat Peguyangan
Kecamatan Denpasar Utara

Rekapitulasi Laporan Nasabah LPD Desa Adat Peguyangan pada 3 tahun terakhir (Dalam Rupiah)			
Tahun	2018 (Rp)	2019 (Rp)	2020 (Rp)
Tabungan	11,397,841	6,122,432	6,149,923
Deposito	22,216,535	35,058,070	39,883,070
Pinjaman	60,436,080	68,818,852	63,243,784
Jumlah	94,050,456	109,999,354	109,276,777

Sumber: LPD Desa Peguyangan Kangin Kecamatan Denpasar Utara

Berdasarkan dari Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah tabungan, deposito, pinjaman dan seluruh nasabah yang melakukan transaksi pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara mengalami fluktuasi yaitu terdapat jumlah naik dan turun disetiap tahunnya. Dapat dilihat pada tahun 2018 sampai 2019, transaksi yang dilakukan pada tahun 2019 mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari pada di tahun 2018 dan sedangkan pada tahun 2020 jumlah transaksi mengalami penurunan. Jadi pada LPD Desa Adat Peguyangan jumlah nasabah yang menabung, deposito dan melakukan pinjaman mengalami fluktuasi.

Berdasarkan penelitian terhadulu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu dari faktor tersebut yaitu dengan mengetahui dan mempelajari karakteristik individu yang di miliki oleh setiap karyawannya. Faktor karakteristik individu sebagai karyawan adalah faktor yang

menjadi kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, dimana hal tersebut ditunjukkan oleh adanya prestasi kinerja. Menurut Rahman (2013), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan ketua dan karyawan LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara, dari setiap individu masih belum dapat menunjukkan kemampuannya yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dari perusahaan, maka dari itu perusahaan sering mengadakan rapat untuk menjelaskan maksud dan tujuan perusahaan dan sekaligus memahami kemampuan dari karyawannya. Hasil penelitian dari Handayati (2016), Sihombing (2018) dan Bustomi (2017) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain karakteristik individu, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu jaminan sosial. Pemberian jaminan sosial akan memberikan semangat karyawan untuk merubah kinerjanya menjadi lebih baik lagi untuk perusahaan. Menurut Satrawidjaja (2012) jaminan sosial dapat meliputi berbagai jenis pelayanan, sarana dan kemandirian yang diberikan Pemerintah kepada masyarakat seperti pendidikan dasar, kesehatan masyarakat, perumahan rakyat, air bersih, dan lingkungan hidup, lanjut usia dan lain sebagainya. Tambunan (2012) menjelaskan jaminan sosial merupakan faktor penting bagi karyawan karena

dimaksudkan untuk memberikan balas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara adalah terdapat fenomena karyawan belum memberikan hasil kinerja yang terbaik untuk perusahaannya yang akan dapat mempengaruhi tujuan dari perusahaan. Hasil penelitian dari Sari (2019) dan Martcahyo (2012) mengatakan bahwa variabel jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hasil penelitian dari Hopipah (2019) menyatakan bahwa variabel jaminan sosial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain jaminan sosial, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut Usman (2013:276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Menurut Irham (2013) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Hasil pengamatan peneliti dalam tingkat motivasi pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara masih belum sesuai dengan harapan. Rendahnya tingkat motivasi karyawannya menyebabkan tujuan perusahaan belum optimal. Diduga hasil prestasi yang dicapai oleh karyawannya belum diperhatikan oleh atasan. Jadi karyawan merasa enggan untuk melakukan hal yang sesuai dengan tuntutan dari pekerjaan. Hasil penelitian Sukama (2015), Hidayah (2021) dan Fadhil (2018) menyatakan bahwa motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, dan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Jaminan Sosial dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan di atas, maka beberapa masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara?
- 2) Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Goal-Setting Theory

Dalam penelitian ini Menggunakan teori utama (*Grand Theory*) yaitu *Goal Setting Theory* ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai

tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi kinerjanya.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Tarjo (2019) mengemukakan kinerja karyawan merupakan aktualisasi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan hasil pencapaian secara nyata dalam periode tertentu baik secara individu maupun secara kelompok. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil

pencapaian atau hasil prestasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, yang menjadi tolak ukur apakah karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tuntutan dari pekerjaannya.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Setiap individu memiliki karakteristik yang dieksplor atau dikembangkan masing-masing individu dalam menggali kemampuan yang ada untuk diaplikasikan kedalam suatu pekerjaan yang sesuai. Menurut Rahman (2013), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Sedangkan Menurut Widanarni (2015) karakteristik individu adalah kebutuhan, nilai, sikap, minat, dan kemampuan pribadi yang dibawa orang kepada pekerjaan mereka. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah sifat dan sikap seseorang yang berasal dari dalam diri setiap individu. Setiap individu memiliki sifat yang berbeda dan kemampuannya masing masing dalam melakukan sesuatu hal yang akan dikerjakannya. Jadi orang lain dapat menilai sendiri seperti apa karakter dari individu tersebut.

Jaminan Sosial

Jaminan Sosial merupakan upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan

interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha). Menurut Subianto (2010:277) menjelaskan bahwa jaminan sosial adalah sistim pemberian jaminan kesejahteraan yang berlaku kepada semua warga negara dan sifatnya adalah dasar. Menurut Tambunan (2012) jaminan sosial merupakan faktor penting bagi karyawan karena dimaksudkan untuk memberikan balas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial adalah suatu tanggungan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk memberikan balas jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaannya, agar karyawan merasa aman dan nyaman pada saat melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Menurut Usman (2013: 276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Sedangkan Menurut Usman (2013: 276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Menurut Irham (2013) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi itu sangat

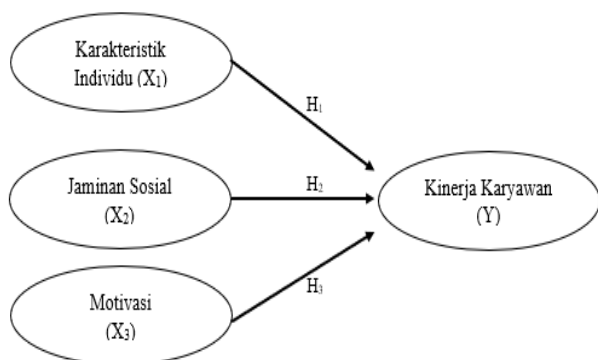
penting mendasari individu atau seseorang dalam melakukan suatu pencapaian tujuan tertentu yang diinginkan. Berdasarkan hasil dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan untuk setiap individu yang demi tercapainya suatu prestasi yang diharapkan. Karena adanya keinginan yang muncul dari dalam diri yang membangkitkan gairah karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaannya. Maka setiap individu perlu diberikan motivasi agar hasil pekerjaan yang akan dihasilkan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)
Hipotesis

- H₁: Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Jaminan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara yang beralamatkan di JL Ahmad Yani, Desa Peguyangan Kaja Kecamatan Denpasar Utara Kota Denpasar.

Obyek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh karakteristik individu, jaminan sosial, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian berfungsi untuk menentukan alat Menurut Sugiyono (2016:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubah atau timbulnya variabel bebas yang disimbolkan (X). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (independen) adalah karakteristik individu (X₁), jaminan sosial (X₂) dan motivasi (X₃)
- 2) Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Defenisi Oprasional Variabel

Devinisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang dinyatakan

dalam bentuk istilah yang diuji secara spesifik atau dengan pengukuran kriteria (Sugiyono, 2016: 58).

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1) Data Kuantitatif.

Data Kuantitatif, adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*) (Sugiyono, 2016). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian. Data kuantitatif yang digunakan pada penulis adalah hasil jawaban kuisisioner yang di peroleh dari responden selaku karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara.

2) Data Kualitatif

Data Kualitatif, adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono, 2016). Data kualitatif yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sejarah yang terdapat pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara dan struktur organisasi yang berada pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Data ini berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden terpilih dalam penelitian ini. Kuesioner ini menggunakan skala likert, yaitu metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

2) Data Sekunder

Data sekunder, yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016). Data ini berupa data yang didapat dari sejarah LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara dan Struktur organisasi LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono (2015:80). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan LPD Desa Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara yang berjumlah 35 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. *Teknik sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi dijadikan responden yaitu yang sebanyak 35 orang.

Metode Pengumpulan Data

1) Wawancara yaitu teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya

sedikit. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report* atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi (Sugiyono, 2016:137).

- 2) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2016:142).

Analisis Data

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

- A. Uji Instrumen Penelitian
 1. Uji Validitas
 2. Uji Reliabilitas
- B. Analisis Deskriptif
- C. Analisis Inferensial
 1. Uji Asumsi Klasik
 2. Regresi Linear Berganda
 3. Analisis Korelasi Berganda
 4. Analisis Determinasi
 5. Uji Hipotesis

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,

2016:52). Pengujian validitas ini menggunakan pendekatan *Pearson Correlation*. Kuesioner dikatakan valid, apabila *Pearson Correlation* positif dan lebih dari 0,3 dengan tingkat sig $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini, seluruh variabel penelitian yaitu karakteristik individu, jaminan sosial, motivasi, dan Kinerja karyawan memiliki *pearson correlation* lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dinyatakan pernyataan tersebut valid dan data dapat dilanjutkan sebagai instrument penelitian, adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Instrumen	Nilai r	Keterangan
1	Karakteristik individu (X1)	X1.1	0,763	Valid
		X1.2	0,620	Valid
		X1.3	0,727	Valid
		X1.4	0,704	Valid
2	Jaminan sosial (X2)	X2.1	0,769	Valid
		X2.2	0,744	Valid
		X2.3	0,525	Valid
		X2.4	0,680	Valid
		X2.5	0,680	Valid
3	Motivasi (X3)	X3.1	0,638	Valid
		X3.2	0,747	Valid
		X3.3	0,689	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,716	Valid
		Y1.2	0,695	Valid
		Y1.3	0,799	Valid
		Y1.4	0,817	Valid
		Y1.5	0,602	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebuah instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Peneliti menggunakan metode *one shot* dalam melakukan uji reliabilitas dimana pengukuran dilakukan sekali saja dan hasil ukur tersebut diuji dengan statistik *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2016:47). Dalam penelitian ini,

menunjukkan bahwa instrumen penelitian yaitu karakteristik individu, jaminan sosial, motivasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan pada angket tersebut reliabel. Hal ini berarti, apabila dilakukan pengukuran kembali dengan gejala yang sama, maka pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten, adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Karakteristik individu	0,778	Reliabel
Jaminan sosial	0,771	Reliabel
Motivasi	0,765	Reliabel
Kinerja karyawan	0,786	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk semua variabel sebesar 0,200. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 4. berikut ini.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.32554797
Most Extreme	Absolute	.094
Differences	Positive	.094
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data diolah, 2021

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* di atas 10 persen dan nilai *variance indicator factor* (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik individu	.805	1.243
	Jaminan sosial	.788	1.268
	Motivasi	.885	1.130

Sumber: Data diolah, 2021

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel-variabel bebas lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4.644	2.411		1.926
	Karakteristik Individu	-.142	.109	-.249	-1.303
	Jaminan Sosial	-.049	.104	-.090	-.468
	Motivasi	-.007	.139	-.009	-.050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 di atas hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui nilai signifikan variabel-variabel bebas lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh karakteristik individu, jaminan sosial dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui secara nyata dengan menggunakan analisis regresi linier berganda sebagaimana Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Analisis Program SPSS/Windows Versi 17.0

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (constant)	-6,298	4,006		-1,572	0,126
X ₁	0,395	0,181	0,277	2,182	0,037
X ₂	0,428	0,172	0,319	2,487	0,018
X ₃	0,841	0,231	0,441	3,636	0,001
R 0,773					
R ² 0,597					
R A 0,558					
F 15,312					
F Sig 0,000					

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan pengaruh karakteristik individu, Jaminan sosial dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara adalah sebagai berikut:

$b_1 = 0,395$ artinya apabila karakteristik individu (X_1) meningkat sedangkan jaminan sosial (X_2) dan motivasi (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat

$b_2 = 0,428$ apabila jaminan sosial (X_2) meningkat sedangkan karakteristik individu (X_1) dan motivasi (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,841$ apabila motivasi (X_3) meningkat sedangkan karakteristik individu (X_1) dan Jaminan sosial (X_2) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antara variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel bebas karakteristik individu (X_1), jaminan sosial (X_2), dan motivasi (X_3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Besarnya koefisien korelasi berganda yang diperoleh dalam hasil perhitungan SPSS pada Tabel 5.6 yaitu positif 0,778. Berdasarkan kriteria menurut (Sugiyono, 2016:305), maka koefisien korelasi 0,773 di atas, terletak diantara 0,60 – 0,79, yang berarti terdapat korelasi positif dan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel karakteristik individu (X_1), Jaminan sosial (X_2) dan Motivasi (X_3) meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila variabel karakteristik individu (X_1), jaminan sosial (X_2) dan motivasi (X_3) menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh karakteristik individu (X_1), Jaminan sosial (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara. Berdasarkan Tabel 5.10 besarnya R^2 di peroleh dari besarnya R Square yang besarnya = 0,558 Koefisien determinasi sebesar 55,8% berarti variabel karakteristik

individu (X_1), Jaminan sosial (X_2) dan motivasi (X_3) secara bersama – sama mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 36,1%. Sisanya sebesar $100\% - 55,8\% = 44,2\%$ ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji F

Uji keterandalan model atau uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji F (ada juga yang menyebutnya sebagai uji simultan model) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji F , karena mengikuti distribusi F yang kriteria pengujiannya seperti One Way Anova.

Sig. Tabel ANOVA menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan ANOVA. Nilai yang tertera digunakan untuk uji kelayakan Model Analisis (dimana sejumlah variabel x mempengaruhi variabel y) dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus $< 0,05$. Nilai ini bisa dilihat pada kolom Sig. Jika Sig. $< 0,05$, maka Model Analisis dianggap layak. Jika Sig. $> 0,05$, maka Model Analisis dianggap tidak layak.

Tabel 5.6 hasil uji anova (uji F) di atas, diperoleh nilai F_{hitung} 15,312 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (**H_a diterima**). Kesimpulannya, model secara simultan telah layak untuk digunakan.

Uji-t (t-test)

Untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel tersebut, nilai

signifikansi t_{tabel} dibandingkan dengan t_{hitung} , atau dengan cara melihat besarnya nilai koefisien beta pada masing-masing variabel bebas, maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan dapat diketahui.

1) Analisa Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7, koefisien karakteristik individu (b_1) positif sebesar 0,395 dengan nilai signifikansi 0,037 lebih kecil dari α 0,05 ($0,037 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara. Nilai koefisien karakteristik individu (b_1) sebesar 0,395 tersebut juga menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi karakteristik individu maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin menurun karakteristik individu maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

2) Analisis Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi pada Tabel 7, diketahui koefisien Jaminan sosial (b_2) positif sebesar 0,428 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 dengan (α) = 5 persen ($0,018 < 0,05$). Ini berarti bahwa Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara. Nilai koefisien Jaminan sosial (b_2) sebesar 0,428 menandakan arah hubungan yang positif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik Jaminan sosial maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dan begitu pula

sebaliknya penurunan Jaminan sosial maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan pula.

3) Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi pada Tabel 7, diketahui koefisien motivasi (b_3) positif sebesar 0,841 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dengan (α) = 5 persen (0,001 < 0,05). Ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara. Nilai koefisien motivasi (b_3) sebesar 0,841 menandakan arah hubungan yang positif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan motivasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan pula.

Pembahasan Hasil

1) Analisa Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik karakteristik individu maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin jelek karakteristik individu maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bustomi,dkk (2017) dimana karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Handayati, (2016), yang juga menyatakan

hasilnya bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil yang sama dilakukan oleh Huda, dkk (2018) dan Mora,dkk (2020) yang menyatakan hasilnya bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

2) Analisis Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengaruh langsung jaminan sosial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik jaminan sosial maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, *et al* (2018) dimana Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Matchahyo, *et al* (2012), Arimurti,dkk (2014) yang juga menyatakan hasilnya bahwa Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil yang sama dilakukan oleh Marsella,dkk (2021) menyatakan hasilnya bahwa Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3) Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kangin

Kecamatan Denpasar Utara. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan motivasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian dari Harahap Tirtayasa (2020) dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayah,dkk (2021), yang juga menyatakan hasilnya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil yang sama dilakukan oleh Sukama (2015) juga menyatakan hasilnya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik karakteristik individu maka kinerja karyawan semakin meningkat pada LPD Desa Adat Peguyangan Denpasar Utara.
- 2) Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi jaminan sosial maka kinerja karyawan semakin meningkat pada LPD Desa Adat Peguyangan Denpasar Utara.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi

motivasi maka kinerja karyawan semakin meningkat pada LPD Desa Adat Peguyangan Denpasar Utara.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan simpulan tersebut diatas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka perusahaan hendaknya dapat meningkatkan indikator terendah terkait dengan nilai kerja dan rajin serta mempertahankan indikator tertinggi pada kemampuan.
2. Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hendaknya dapat ditingkatkan indikator rata rata terendah terkait jaminan kematian dan mempertahankan indikator tertinggi pada jaminan kecelakaan kerja
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hendaknya dapat ditingkatkan indikator terendah yakni indikator kebutuhan berafiliasi dan mempertahankan indikator tertinggi yakni efektifitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arimurti, D., Kustiani, L., & Tyasari, I. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaji, dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN PERSERO AREA MALANG. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 2(2).
- Bustomi, S., Purbangkoro, M., & Nurhardjo, B. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 202-214.

- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi (JPENSI)*, 1(2), 14.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, D. U., Siregar, L. M. V., Purba, M. T. E., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Medan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 305-319.
- Hopipah, S. (2019). Pengaruh Gaji dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan PT. Harapan Gemilang Utama Cikupa, Tangerang) (Doctoral dissertation, UIN SMH BANTEN).
- Huda, N., & Purwanto, A. (2018). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya). *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(2).
- Locke, EA., & Latham, G.P. (2013). *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. New York, NY: Routledge.
- Martcahyo, V. A., Hidayat, W., & Suryoko, S. (2012). Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), 40-56.
- Mora, Z., & Mufti, I. A. (2020) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1).
- Ratna Sari, I. (2019). Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Nasmoco Ringroad Mojosoong Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sastrawijaya, Tresna. 2012. *Pencemaran Lingkungan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subianto, Achmad. 2010. *Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Jakarta: Gibon Books.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukama, E., & Sudiba, G. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing BRI Mataram. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8).
- Tambunan, V. (2012). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga

Kerja di Kota Semarang. Semarang:
Universitas Diponegoro.

Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3X*
Baca. Deepublish.

Usman Husaini .2013. *Manajemen Teori,*
Praktik, Dan Riset Pendidikan.
Jakarta: PT Bumi Aksara