

# SKRIPSI

## PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEKANBARU KOTA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Riau  
Pekanbaru*



OLEH :

WALDI ARRAHMAN  
145210534

FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2019



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761)674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

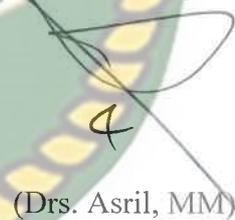
Nama : Waldi Arrahman  
NPM : 145210534  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja  
Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota

Pembimbing I



(Abd Razak Jer, SE., M.Si)

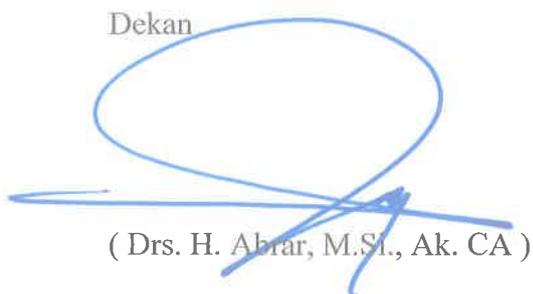
Pembimbing II



(Drs. Asril, MM)

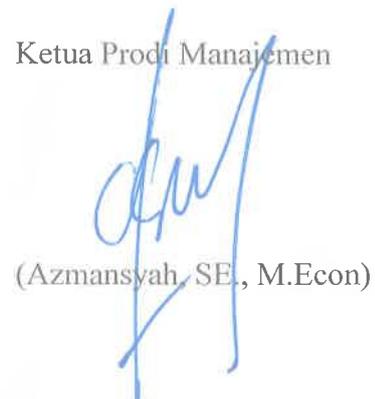
Mengetahui:

Dekan



( Drs. H. Abrar, M.Si., Ak. CA )

Ketua Prodi Manajemen



(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution KM 11 No.13 Perhentian Marpoyan

Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 67834 Pekanbaru – 28284

**Tanda Persetujuan Perbaikan Skripsi**

Nama : Waldi Arrahman  
Npm : 145210534  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia (S1)  
Judul Skripsi : **Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota**

**DISETUJUI**

Tim Penguji

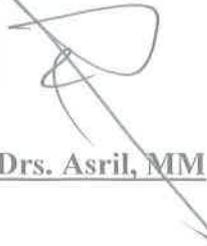
1.  (Eva Sundari SE., MM.)
2.  (Yul Efnita, SE., MM)
3.  (Syaefulloh, SE., M.Si)

**MENYETUJUI**

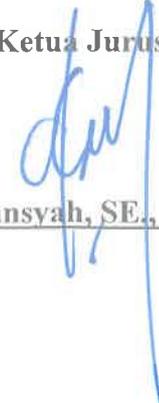
Pembimbing 1

  
Abd Razak Jer, SE., M.Si

Pembimbing 2

  
Drs. Asril, MM

Ketua Jurusan

  
Azmansyah, SE., M.Econ



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : **Waldi Arrahman**

Npm : **145210534**

Fakultas : **Ekonomi**

Program Studi : **Manajemen S-1**

Sponsor : **Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

Co. Sponsor : **Drs. Asril, MM**

Judul : **Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota**

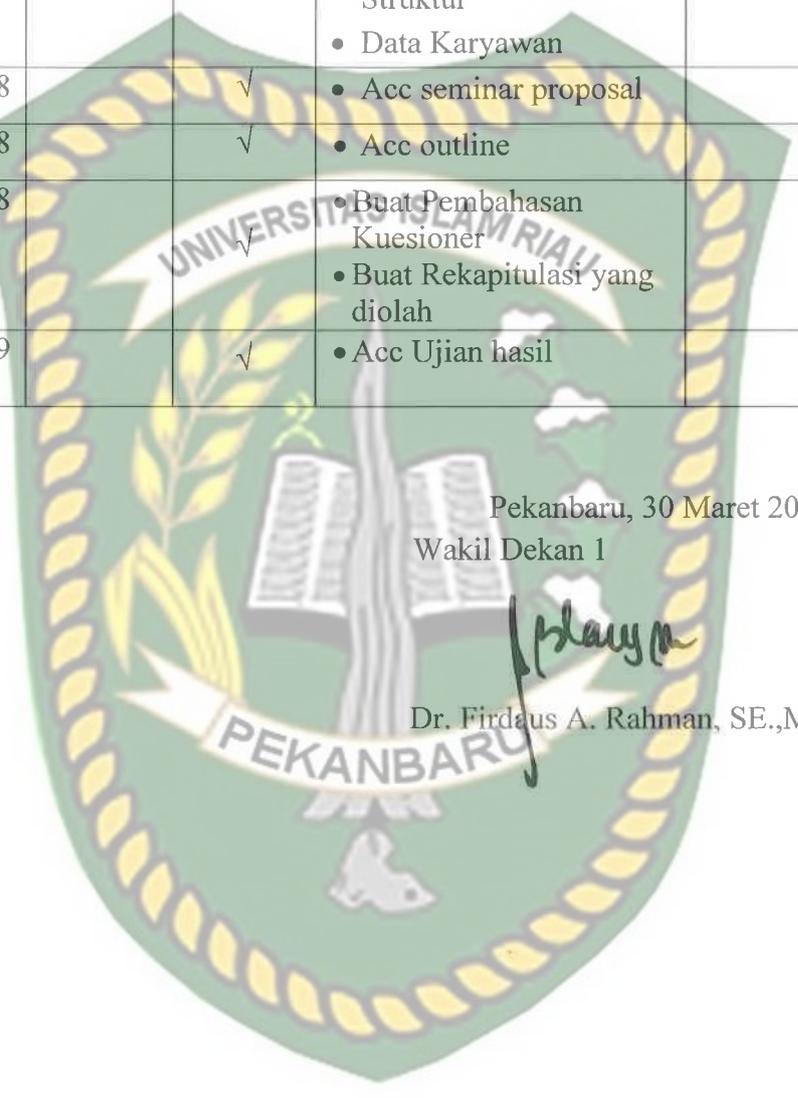
Dengan Perincian Sebagai Berikut:

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1	03/04/2018	√		<ul style="list-style-type: none"><li>Variabel di kurangi (X-Y)</li><li>Tambah Teori-teori Utama</li><li>Permasalahan Penelitian</li></ul>		
2	09/08/2018	√		<ul style="list-style-type: none"><li>Acc Seminar Proposal</li></ul>		
3	27/11/2018	√		<ul style="list-style-type: none"><li>Acc Outline</li></ul>		
4	27/11/2018	√		<ul style="list-style-type: none"><li>Acc Kuesioner Penelitian</li></ul>		
5	11/12/2018	√		<ul style="list-style-type: none"><li>Tambah Teori Penelitian</li><li>Perbaiki Format Bab I-IV</li></ul>		
6	09/01/2019	√		<ul style="list-style-type: none"><li>Bab V Disempurnakan</li></ul>		
7	08/02/2019	√		<ul style="list-style-type: none"><li>Acc Seminar Hasil</li></ul>		

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
8	11/05/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Data Kinerja</li> <li>• Data Populasi &amp; Struktur</li> <li>• Data Karyawan</li> </ul>		
9	02/08/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acc seminar proposal</li> </ul>		
10	21/11/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acc outline</li> </ul>		
11	12/12/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buat Pembahasan Kuesioner</li> <li>• Buat Rekapitulasi yang diolah</li> </ul>		
12	18/02/2019		√	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acc Ujian hasil</li> </ul>		

Pekanbaru, 30 Maret 2019  
Wakil Dekan 1

  
Dr. Firdaus A. Rahman, SE., M.Si., Ak., CA



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No:1570/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 06 Maret 2019, Maka pada Hari Jum'at 08 Maret 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Jurusan **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Waldi Arrahman  |
| 2. NPM                  | : 145210534   |
| 3. Jurusan              | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota |
| 5. Tanggal ujian        | : 08 Maret 2019   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>A- (74,8)</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

PANITIA UJIAN

Ketua

  
**Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA**  
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris

  
**Azmansyah, SE.M.Econ**  
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Drs. Asril, MM
3. Eva Sundari, SE., MM
4. Yul Efnita, SE., MM
5. Syaefulloh, SE., M.Si

Saksi

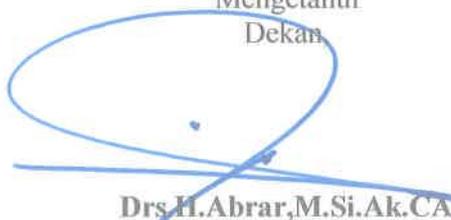
- 1.



(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

Pekanbaru 08 Maret 2018

Mengetahui  
Dekan

  
**Drs. H. Abrar, M.Si.Ak.CA**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1570/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

**Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

**N a m a** : Waldi Arrahman  
**N P M** : 145210534  
**Jurusan/Jenjang Pendd** : Manajemen / S1  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Eva Sundari, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Syaefulloh, SE., M.Si	Assisten Ahli, C/b	Bahasa	Anggota
6			-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru

Pada Tanggal : 08 Maret 2019

Dekan,

Drs. Abrar., M.Si, Ak., CA

**Tembusan** : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

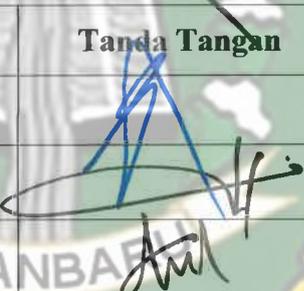
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Waldi Arrahman  
NPM : 145210534  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota  
Hari/Tanggal : Jum'at 08 Maret 2019  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Drs. Asril, MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Eva Sundari SE., MM,		
2	Yul Efnita, SE., MM		
3	Syaefulloh, SE., M.Si		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai: **66 (B)** )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr. Firdaus AR, SE. M. Si. Ak. CA**  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 08 Maret 2019  
Ketua Prodi

  
**Azmansyah, SE. M. Econ**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

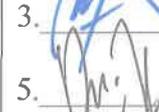
**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Waldi Arrahman  
NPM : 145210534  
Judul Proposal : Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru  
Pembimbing : 1. Abd Razak Jer, SE., M.Si  
2. Drs. Asril., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 10 Oktober 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Drs. Asril., MM		1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		2. 
3.	Azmansyah, SE., M.Econ		3. 
4.	Poppy Camenia Jamil, SE., MSM		4. 
5.	Restu Hayati, SE., MM		5. 
6.	Desy Mardianti, SE., MM		6. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
An. Dekan Bidang Akademis



**Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA**

Pekanbaru, 10 Oktober 2018  
Sekretaris,

**Azmansyah, SE., M.Econ**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 195/Kpts/FE-UIR/2018**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 10 Maret 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/IV/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

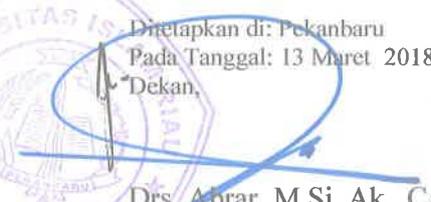
- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing I
2	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Waldi Arrahman  
 N P M : 145210534  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Perbedaan Gender dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan Pekanbaru.

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.  
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.  
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.  
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 13 Maret 2018  
 Dekan,  
  
 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi Lainnya
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan Gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini

Pekanbaru, Maret 2019

Saya yang membuat pernyataan,



WALDI ARRAHMAN

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan mengucap puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru, yang merupakan salah satu syarat untuk mengikuti Ujial Oral Comprehensive Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan, kemampuan dan pengalaman menerima kritik dan saran guna perbaikan skripsi di masa akan datang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, Mel, selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Drs. H. Abrar, M.si., Ak. Ca, Selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Firdaus, AR, SE, M.Si. Ak. CA, selaku wakil dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

4. Ibu Eva Sundari, SE, MM selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
5. Bapak Drs. Asril, MM selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
6. Bapak Azmansyah, S.E, M.Econ selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
7. Bapak Abd. Razak Jer, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing I sekaligus Pembimbing Akademis (PA) yang telah banyak membantu mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini. Serta telah banyak mensupport dan mendidik penulis dengan ilmu pengetahuan.
8. Bapak Drs. Asril, MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Universitas Islam Riau yang telah berjasa mendidik penulis dan memberkati ilmu pengetahuan.
10. Buat Staff dan karyawan fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
11. Teristimewa buat mendiang Ibundaku tercinta Dra. Hasriati MS Rahimahullah dan mendiang Ayahku tercinta Syafruddin Rahimahullah yang telah membesarkan saya, memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis, serta selalu memberikan do'a kepada penulis dari pertama dilahirkan sampai menjalankan perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini, dengan kasih sayang yang tulus ikhlas serta memberikan bantuan berupa material, nasihat serta moral yang

tak mungkin akan terbalas oleh penulis, selain do'a yang dipanjatkan kepada ALLAH Subhanahu 'Wa Ta'ala agar kedua mendiang Ibu dan Ayah saya senantiasa diberikan rahmat, berkah, dan ampunan ALLAH Subhanahu 'Wa Ta'ala

12. Kepada Bapak Mias Muchtar selaku pimpinan dan para staff, serta pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian
13. Kepada teman-teman seperjuangan, Kurnianto, Khairul Zuvi, Noni Ulfa, Nabil Mukarim, Tio Natalia, Bayu Gustian Marza, Audy Pratama Putra, Pebri Putra, Taka Zulkarnain. Terima kasih banyak untuk segala bantuan, do'a dan supportnya selama ini kepada saya.
14. Untuk teman-teman manajemen angkatan 2014 lokal I yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, terima kasih sudah menjadi bagian dari perjalanan penulis selama dibangku perkuliahan, semoga teman-teman diberkahi umur dan ilmunya serta sukses dalam meraih dunia nyata yang didepan mata.
15. Kepada sahabat-sahabat saya Luthfy Aprizal, Muhammad Aziz Fikri, Yessy Silvy, Thesa Pratika, Bagus Yadi, Nurchi Aulia, Cindy Tria Adiani, Rini Rahmadani, Muhammad Iqbal, Adi Putra, Al Bukhori, Alfikri Agung Darmawan dan banyak lagi yang tidak bisa penulis sebut namanya satu persatu. Terima kasih banyak untuk segala bantuan, do'a dan supportnya selama ini kepada saya.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, kritik dan saran sangat saya harapkan untuk kesempurnaan penelitian ini di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat di gunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, 11 Desember 2018

Penulis,

WALDIARRAHMAN

**NPM: 145210534**



**PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEKANBARU  
KOTA**

Oleh:

**WALDI ARRAHMAN**  
**145210534**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota. Sampel diambil dengan teknik *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel, yang dalam hal ini responden yang dipilih adalah responden yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 41 orang. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS 24. Dengan hasil penelitian nilai koefisien korelasi sebesar 0,588 pada kategori korelasi “sedang”. Berdasarkan analisis regresi linear didapatkan persamaan regresi  $Y = 7,978 + 0,383X$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, terdapat pengaruh pada karakteristik biografis terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota. Hasil koefisien determinasi menunjukkan pengaruh variabel Karakteristik Biografis terhadap variabel Kinerja adalah sebesar 34,6% dan 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

***Kata Kunci :Karakteristik Biografis dan Kinerja***

**THE EFFECT OF BIOGRAPHIC CHARACTERISTICS ON  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF BPJS KETENAGAKERJAAN  
PEKANBARU KOTA**

**By:**

**WALDI ARRAHMAN**  
**145210534**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect of biographical characteristics on the performance of BPJS Ketenagakerjaan employees in Pekanbaru. The sample is taken by non probability sampling with sampling method by making the entire population into a sample, which in this case the selected respondents are respondents who work in BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota. The samples taken in this study were 41 people. Data processing is done by using SPSS 24 software. With the results of the study the value of correlation coefficient is 0.588 in the "moderate" correlation category. Based on linear regression analysis found the regression equation  $Y = 7.978 + 0.383X$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . That is, there are effect on the biographical characteristics of the Employee Performance of BPJS Ketenagakerjaan in Pekanbaru. The results of the coefficient of determination show the effect of Biographical Characteristics variables on the Performance variable is 34.6% and 65.4% influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords: Biographical Characteristics and Performance.**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	9
a. Tujuan Penelitian.....	9
b. Manfaat Penelitian .....	10
1.4 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II     TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kinerja .....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.1.2 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
2.1.3.Penilaian Kinerja .....	17
2.1.4 Peningkatan Kinerja .....	19
2.2 Karakteristik Biografis .....	21
2.2.1 Pengertian .....	21
2.2.2. Faktor –Faktor Karakteristik Biogarfis.....	22
2.3 Penelitian Terdahulu.....	26
2.4 Kerangka Berpikir .....	28
2.5 Hipotesis .....	28
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian .....	29
3.2 Jenis Dan Sumber Data.....	29

3.3	Operasional Variabel Penelitian .....	30
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.5	Populasi dan sampel .....	32
3.6	Analisis Data.....	33
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1	Sejarah Berdiri BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Riau .....	40
4.2.	Visi Dan Misi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Riau.....	41
4.3	Aktivitas BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Riau.....	41
4.4	Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Riau .....	46
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1	Hasil Penelitian .....	47
5.1.1	Identitas Responden .....	47
1.	Usia .....	47
2.	Jenis Kelamin .....	48
3.	Pendidikan Terakhir .....	48
4.	Lama kerja .....	49
5.1.2	Analisis Gambaran Karakteristik Biografis .....	50
5.1.3	Analisis Tingkat Kinerja Karyawan .....	58
5.1.4	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	63
5.1.5	Pengaruh Variabel (X) terhadap (Y).....	66
5.2	Pembahasan.....	73
5.2.1	Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan BPJS Pekanbaru.....	73
5.2.2	Faktor Tingkat Usia terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru .....	75

5.2.3	Faktor Tingkat Pendidikan terhadap kinerja Karyawan BPJS ketenagakerjaan cabang Pekanbaru .....	76
5.2.4	Faktor Jenis Kelamin terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru.....	77
5.2.5	Faktor Status Kawin terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru .....	78
6.2.6	Faktor Lama Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS ketenagakerjaan cabang Pekanbaru .....	79
<b>BAB VI</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1	Kesimpulan .....	81
6.2	Saran .....	82
<b>DAFTAR TABEL</b>		
1.1	Jumlah Data Peserta yang Melakukan Klain Program BPJS 2017 .....	4
1.2	Struktur Data Jumlah Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota .....	5
1.3	Karakteristik Biografs Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota .....	7
2.1	Penelitian Terdahulu .....	27
3.1	Operasional Variabel.....	31
3.2	Sampel dalam Penelitian .....	33
5.1	Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	47
5.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
5.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
5.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama kerja .....	49
5.5	Gambaran Karakteristik Biografis Karyawan .....	50
5.6	Pernyataan Tingkat Usia Sangat Mempengaruhi terhadap Pekerjaan yang dijalani .....	51

5.7	Pernyataan Pembagian dan pengklasifikasian job di tempat kerja sangat ditentukan oleh faktor usia .....	51
5.8	Pernyataan Semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan .....	52
5.9	Pernyataan melalui pendidikan formal yang didapatkan akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan .....	53
5.10	Pernyataan pendidikan membuat mudah mengetahui segala informasi tentang pekerjaan yang sedang dilakukan .....	53
5.11	Pernyataan perbedaan jenis kelamin mempengaruhi pekerjaan yang dijalani .....	54
5.12	Pernyataan perbedaan kinerja antara pria dan wanita dapat mempengaruhi waktu pekerjaan yang diberikan .....	55
5.13	Pernyataan status perkawinan mempengaruhi semangat dalam menyelesaikan pekerjaan .....	55
5.14	Pernyataan perbedaan kinerja antara yang berstatus menikah dan lajang dapat mempengaruhi optimalitas pekerjaan yang diberikan .....	56
5.15	Pernyataan Lama kerja mempengaruhi tingkat kinerja yang ditangani .....	56
5.16	Pernyataan Semakin lama bekerja, semakin mampu untuk memahami pekerjaan .....	57
5.17	Pernyataan semakin lama bekerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan .....	57
5.18	Tingkat Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota .....	58
5.19	Pernyataan saya selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan .....	59
5.20	Pernyataan perlunya kecakapan setiap karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan .....	59

5.21	Pernyataan saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal .....	60
5.22	Pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketepatan kerja yang telah ditentukan .....	61
5.23	Pernyataan saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan efektif dan penuh perhitungan .....	61
5.24	Pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketepatan kerja yang telah di tentukan .....	62
5.25	Pernyataan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil kerja yang baik .....	62
5.26	Uji Validitas Variabel X .....	63
5.27	Uji Validitas Variabel Y .....	64
5.28	Uji Reliabilitas .....	64
5.29	Uji Normalitas .....	65
5.30	Uji Kelayakan Model (Uji F/ANOVA) .....	67
5.31	<i>Coefficient</i> Analisis Regresi .....	67
5.34	Koefisien Determinasi .....	69

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan dari sebuah perusahaan ditunjukkan dalam suatu rangkaian sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan. Salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan, serta mampu mendukung keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tugas yang di berikan kepadanya. Jadi, kinerja sebagai hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi

mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Menurunnya kinerja dikarenakan oleh beberapa hal dan salah satunya adalah karakteristik biografis. Menurut Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge (2015:28) Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi dari perseorangan yang terdiri dari usia, jenis kelamin, ras dan masa jabatan yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personel. Karakteristik-karakteristik ini merupakan perwakilan dari keragaman level permukaan. Usia dan kinerja diperkirakan akan terus menjadi isu yang penting di masa yang akan datang. Keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot seiring dengan usia. Kualitas positif yang dimiliki para pekerja yang lebih tua pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas.

Penjelasan diatas membuktikan bahwa untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap karyawan yang dipkerjakannya. Latar belakang dan karakteristik biografis yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan Lama Kerja akan mempengaruhi pola pelaksanaan dari tindakan dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan

penyelenggara nya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial bagi tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.

BPJS Ketenagakerjaan selaku badan penyelenggara program sosial bagi tenaga kerja harus dapat memberikan kontribusi dan peningkatan perekonomian nasional melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja secara optimal. Sehingga dunia usaha senantiasa dapat tumbuh dan berkembang. Hal ini dapat tercapai dengan adanya kepastian akan perlindungan bagi tenaga kerja saat sebagian atau seluruh penghasilan terputus akibat resiko-resiko sosial.

Komitmen terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja Indonesia hal ini diatur dalam peraturan pemerintah Nomor.14 tahun 1993 dan diaktualisasikan BPJS Ketenagakerjaan melalui empat program utamanya, yakni Jaminan hari tua, program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, dan program jaminan pensiun. Lebih lanjut dalam program-program tersebut BPJS Ketenagakerjaan memberikan beberapa manfaat yang terdapat dalam masing-masing program yang berguna untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Program-program tersebut dapat dilihat dalam table berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Data Peserta Yang Melakukan Klaim Program-program**  
**BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2017**

Program	Jumlah
Jaminan Hari tua	1250 Orang
Jaminan Kecelakaan Kerja	1580 Orang
Jaminan Kematian	1100 Orang
Jaminan Pensiun	1270 Orang
<b>Jumlah</b>	<b>5200 Orang</b>

*Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru 2018*

BPJS Ketenagakerjaan terus berinovasi dalam merangkul para pekerja untuk mendapat perlindungan dari resiko sosial. BPJS Ketenagakerjaan meluncurkan program Transformasi Perlindungan Jaminan Sosial bagi para Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Program ini memiliki tujuan untuk memberikan jaminan perlindungan bagi semua TKI yang bekerja di luar negeri. Manfaat lain dari keikutsertaan dalam program ini yaitu manfaat beasiswa atau pelatihan kerja yang didapatkan oleh anak dari calon TKI atau TKI yang meninggal dunia karena kecelakaan kerja. Selain itu, TKI juga mendapatkan perlindungan lainnya saat penempatan kerja di luar negeri seperti meninggal dunia, baik meninggal biasa atau karena tindak kekerasan fisik

Disamping peningkatan pelayanan, penambahan investasi dilakukan dalam rangka meningkatkan rasio kepesertaan. Terkait pelayanan dana investasi akan digelontorkan sesuai permintaan dan kebutuhan setiap kantor cabang hal ini merupakan langkah BPJS Ketenagakerjaan dalam rangka mencapai Visi dan

Misinya yang telah di canangkan. Visi BPJS Ketenagakerjaan adalah: “Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertata kelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan”.

Sedangkan misi yang diemban BPJS Ketenagakerjaan adalah:

1. Melindungi dan Menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

Untuk melaksanakan kegiatannya, BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota menggunakan karyawan yang dimilikinya sebanyak 41 orang karyawan. Bagian masing-masing pekerjaan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Struktur data Jumlah karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota Tahun 2018**

No	Keterangan	Jumlah(orang)
1	Bag. Peserta Penerima Upah	14
2	Bag. Peserta Bukan Penerima Upah	2
3	Bag. Umum & SDM	5
4	Bag. Keuangan & TI	6
5	Bag. Pelayanan	9
6	Bag. Pemeriksa Cabang	5
	Jumlah	41

*Sumber Data: BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota 2018*

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa struktur data karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota ialah Kabid beserta Karyawan pemasaran Peserta Penerima Upah sebanyak 14 orang, Kabid beserta karyawan Pemasaran Peserta Bukan Penerima Upah sebanyak 2 orang, kabid beserta

karyawan umum & MSDM sebanyak 5 orang, Kabid beserta Karyawan bagian Keuangan dan TI ada sebanyak 6 orang, kabid serta karyawan bagian Pelayanan ada sebanyak 9 orang, Pemeriksa cabang ada sebanyak 5 orang, Jadi jumlah keseluruhan ada sebanyak 41 orang.

Karyawan yang telah ada dan dengan bagian masing-masing pekerjaannya diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik dan maksimal dalam bekerja guna menunjang keberhasilan dan kemajuan perusahaan menjalankan semua fungsi perusahaan. Selanjutnya dapat dilihat komposisi karyawan BPJS ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota berdasarkan tingkat pendidikan, usia, Lama Kerja, dan jenis kelamin:



**Tabel 1.3**  
**Karakteristik Biografis Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang**  
**Pekanbaru Kota**  
**Tahun 2018**

Karakteristik Biografis	Uraian	Jumlah	Total
Tingkat Usia	< 25 Tahun	9 orang	41 Orang
	26 - 30 Tahun	16 Orang	
	31 - 35 Tahun	8 Orang	
	36 - 40 Tahun	4 Orang	
	> 40 Tahun	4 Orang	
Jenis Kelamin	Laki – Laki	18 Orang	41 Orang
	Perempuan	23 Orang	
Status Perkawinan	menikah	28 Orang	41 Orang
	lajang	13 Orang	
Pendidikan	D3	5 orang	41 Orang
	S1	32 Orang	
	S2	4 Orang	
Lama Kerja	< 1 Tahun	5 Orang	41 Orang
	1 - 4 Tahun	18 Orang	
	4 - 6 Tahun	7 Orang	
	6 - 10 Tahun	6 Orang	
	> 10 Tahun	5 Orang	

*Sumber Data: BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru 2018*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan sebanyak 4 orang pendidikan formal S2, sebanyak 32 orang berpendidikan S1, dan D3 sebanyak 5 orang. Ada beberapa karyawan wanita dan pria yang berusia di atas 25 tahun yang sudah berkeluarga terkadang meninggalkan pekerjaannya untuk urusan keluarganya seperti menjemput anak, mengurus suami atau istri serta urusan keluarga lainnya. Lama Kerja karyawan yang sering keluar untuk keperluan keluarga antara lain mereka yang sudah rata-rata bekerja di atas 3 tahun, sementara wanita yang berhalangan cuti karena hamil

rata-rata berusia 25-30 tahun. Jika di total semua karyawan yang berhalangan hadir atau meninggalkan pekerjaannya ada sebanyak 7 orang, yang mana 2 diantaranya lelaki dan 2 lainnya adalah wanita. Sebagian besar karyawan sudah menikah mencapai 28 orang dan 13 orang yang masih lajang, rata-rata mereka yang melakukan itu sudah berusia matang dan memiliki Lama Kerja yang relatif lama. Dan mereka yang sering meinggalkan pekerjaannya itu terdiri dari berbagai macam latar belakang pendidikan. Rata-rata mereka yang sudah produktivitas Lama Kerjanya telah matang adalah mereka yang memiliki Lama Kerja di atas 5 tahun.

Dengan data yang diperoleh tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota berpotensi besar untuk meingkatkan kinerja sehingga memberikan hasil dan kualitas pelayanan maksimal kepada para peserta BPJS ketenagakerjaan. Namun, tingkat pendidikan seseorang belum mejamin tingginya kinerja yang diberikan, sehingga perlu ditelii faktor-faktor lain yang dapat memicu kinerja karyawan terutama pada karakteristik biografis.

Berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan tentang karakteristik biografis pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota, dapat diindikasikan permasalahan hal – hal sebagai berikut: (1) Tingkat usia karyawan kebanyakan berumur antara 25 – 40 tahun, maka sebagian besar sudah berkeluarga dan mempunyai tanggungan, (2) adakalanya pada waktu-waktu tertentu karyawan banyak meninggalkan pekerjaan (keluar pada jam kerja) untuk

keperluan dalam mengurus anak, sehingga dapat mengganggu pekerjaan yang ada, (3) jumlah karyawan perempuan yang relatif lebih banyak. sehingga mereka pada saat tertentu mengambil cuti (haid, hamil, dan melahirkan), sedangkan tugas terpaksa dialihkan/diserahkan kepada pegawai lainnya.

Dengan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEKANBARU KOTA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uaian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut: “Apakah karakteristik biografis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota”

## **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui gambaran karakteristik biografis karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota
- b. Mengetahui tingkat kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota

- c. Menganalisis pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota

## 2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan perbedaan karakteristik biografis.
- b. Bagi instansi, dapat memberikan kontribusi bagi pihak manajemen dalam penerapan strategi dalam memotivasi karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota
- c. Bagi Pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengambil kebijaksanaan dalam mengelola SDM pada suatu organisasi/perusahaan.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi maka penulis membagi dalam enam bab yang di uraikan dalam sistematika penulisan :

#### BAB I :PENDAHULUAN

Dalam Bab ini penulis menguraikan tentang pendahuluan,perumusan masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian serta sistematika Penulisan.

#### BAB II :TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini merupakan landasan –landasan teori-teori yang terdiri dari pengertian kinerja, faktor kinerja, pengertian karakteristik biografis, factor-faktor Karakteristik Biografis

### BAB III: METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam Bab ini berisikan Lokasi / Objek Penelitian , Operasional Variabel Penelitian , Jenis dan Sumber Data , Teknik pengumpulan data ,PopulasiSampel dan Analisis Data.

### BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat BPJS Ketenagakerjaan, serta kegiatan dari BPJS Ketenaga Kerjaan

### BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota.

### BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisis data kesimpulan yang ditarik sekaligus memberikan saran atau masukan kepada perusahaan.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *performance* atau *actual performance* yaitu penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Karena kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu di antaranya kinerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, karena pegawai merupakan unsur penting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila kinerja pegawai tidak maksimal dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu prestasi kerja (kinerja) pegawai harus benar-benar diperhatikan.

Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sementara itu Bernardin dan Russel (2010:379), mengatakan bahwa “Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja

dan kesempatan kerja yang dinilai dari *out put*”. Timpe (2011:ix), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: “Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu.

Kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Donnelly, Gibson and Ivancevich dalam Rivai dan Sagala (2014:25) menyatakan kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hersey dan Blanchard (2011:179) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil yang telah dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu. Definisi ini menekankan bahwa seseorang pegawai tidak dapat sukses mencapai kinerjanya tanpa bantuan suatu media berupa sarana lainnya yang berpengaruh kepada dirinya baik intrinsik maupun ekstrinsik. Prawirosentono (2010:11) Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat.

Dengan perkataan lain apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Dengan demikian diperlukan adanya penilaian kinerja yang dapat diperoleh melalui manajemen kinerja yang efektif untuk mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan.

### 2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

Menurut Timpe dalam Sofyan (2014:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, yaitu:

## 1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehari-hari.

## 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi pegawai. Timpe menyatakan bahwa faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja pegawai adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.

Lingkungan dapat diartikan sebagai pola kerja, supervisi, kolega, kondisi kerja, evaluasi dan pelatihan. Perilaku manajemen dapat diartikan sebagai suasana dan penampilan kerja yang ditampilkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Desain jabatan erat kaitannya dengan rancangan atau perencanaan jabatan yang telah disusun sebelumnya sehingga menunjang pelaksanaan kerja. Penilaian kerja dapat diartikan dengan suatu cara mengevaluasi penampilan dan kemampuan kerja yang telah dilakukan, diarahkan pada pemberian balas jasa atau penghargaan lainnya kepada pegawai. Dengan adanya umpan balik dari luar individu maka dapat dijadikan cermin dalam meninjau kinerja pegawai. Administrasi pengupahan dimaksudkan sebagai distribusi balas jasa yang dilakukan sebagai upaya meninjau kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2011:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge x skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental pegawai harus sikap mental yang secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap secara mental, mampu secara fisik, memahami secara fisik, memahami tujuan utama dari target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai “Modal dan Kreatip”. Modal merupakan singkatan dari M = Mengolah, O = Otak, D = Dengan, A = Aktif, L = Lincih, sedangkan Kreatip merupakan singkatan dari K = Keinginan maju, R = Rasa ingin tahu tinggi, E = Energik, A = Analisis sistematis, T = terbuka dari kekurangan, I = Inisiatif tinggi dan P = Pikiran luas. Dengan demikian pegawai tersebut mampu mengolah otak dengan aktif dan lincih, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah.

Menurut Gibson (2008) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- 1) Faktor Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) Faktor Organisasi : motivasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

### 2.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang

berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Saat ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan sesuatu yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi dituntut memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja secara keseluruhan.

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) menurut Mathis dan Jackson (2011:81) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Penilaian kinerja menurut Armstrong (2012) adalah sebagai berikut : ukuran dihubungkan dengan hasil, hasil dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan, ukuran obyektif dan observabel, data dapat diukur, ukuran dapat digunakan dimanapun.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan bagian yang terintegrasi dengan manajemen kinerja. Dengan menerapkannya maka kinerja sesuai dengan objektif tiap-tiap unit organisasi dan tujuan strategis perusahaan. Spencer (2006:98) menyatakan bahwa banyak peneliti menulis faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai meliputi unsur-unsur kompetensi dasar pegawai : orientasi pada hasil, dampak dan pengaruh, pemikiran konseptual, pemikiran analitis, inisiatif, percaya diri, pengertian antar pribadi, orientasi

pelayanan pelanggan, kepemimpinan, mencari informasi dan kerja sama. Dari pengertian yang disampaikan Spencer tersebut dapat dikatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja seseorang tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja atau faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja seseorang. Pendapat mengenai hal-hal yang dapat berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan melalui teori atribusi yang bersifat internal atau disposisional (dihubungkan dengan sifat-sifat orang) dan yang bersifat eksternal atau situasional (yang dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang). Faktor-faktor internal yang dimaksudkan adalah kemampuan, upaya (motivasi), kesulitan tugas atau nasib baik. Faktor eksternal lebih banyak dikaitkan dengan situasi di luar jangkauannya, juga faktor lain seperti perilaku, sikap, tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, kendala sumber daya, keadaan ekonomi dan lain sebagainya.

#### **2.1.4 Peningkatan kinerja**

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya,

dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Hasibun (2003:126). Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Seperti telah dikutip di atas bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: a. Kompetensi individu, meliputi: Kemampuan dan keterampilan: kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dan motivasi dan etos kerja: bekerja sebagai tantangan dan memberi kepuasan, b. Dukungan organisasi, meliputi: Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja, c. Dukungan manajemen, meliputi: Mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, Mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan, Membuka kesempatan yang luas bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan, Membantu pekerja dalam kesulitan melaksanakan tugas, Membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja, yaitu: menciptakan variasi penugasan, membuka tantangan baru, memberikan penghargaan dan insentif, membangun komunikasi dua arah (Simanjuntak, 2005:10-16).

## 2.2 Karakteristik Biografis

### 2.2.1 Pengertian Karakteristik Biografis

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usahan mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik biografis yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pendapat mengenai karakteristik biografis.

Variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Sedangkan karakteristik biografis meliputi: usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan Lama Kerja dengan suatu organisasi dari pegawai itu sendiri.

Karakteristik kemampuan meliputi kemampuan intelektual dan fisik, karakteristik pribadi meliputi kepribadian. Dari uraian di atas, terlihat bahwa setiap pegawai sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara seorang pegawai dengan pegawai yang lainnya (Robbin 2008).

Karakteristik Biografis menurut Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge (2015:28) merupakan karakteristik pribadi dari perseorangan yang terdiri dari usia, jenis kelamin, ras dan masa kerjs yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personel. Robbins (2006) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, dan yang dapat diperoleh

sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, bnyaknya tanggungan dan Lama Kerja dalam organisasi. Siagian (2008) menyatakan bahwa, karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan Lama Kerja.

Menurut Morrow menyaakan bahwa, komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, Lama Kerja, pendidikan dan jenis kelamin (Prayitno, 2005). Dari pendapat Robbins dan Siagian di atas yang membentuk karakteristik individu dalam organisasi meliputi: usia, jenis kelamin, status perkawinan, Lama Kerja, dan jumlah tanggungan.

### **2.2.2 Faktor-faktor Karakteristik Biografis**

#### **1. Tingkat Usia**

Kamus Umum Bahasa Indonesia (1984) menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa, karyawan yang berusia lebih ua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi di bandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama inggal di organisasi, tetapi dengna usia tuanya tersebut, makin sediki kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi.

Robbins (2003) menyatakan bahwa, semakin tua usia karyawan, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa, pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja kerja dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit.

Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua.

## **2. Tingkat Pendidikan**

Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik , tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan (Helmawati, 2014:23).

Jenis pendidikan menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 ada dua jalur yaitu pendidikan formal dan pendidikan informal. Pendidikan formal yaitu jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Sedangkan pendidikan informal adalah proses yang berlangsung sepanjang usia sehingga setiap orang memperoleh nilai, sikap keterampilan dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman hidup sehari-hari, pengaruh lingkungan, pengaruh kehidupan keluarga, hubungan dengan tetangga, lingkungan pekerjaan dan permainan, pasar, perpustakaan, dan media massa. Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

Sutrisno (2011) menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2003). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti penting produktivitas (Mulyasa, 2009).

### **3. Jenis Kelamin**

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2003) menyatakan bahwa, tidak ada

perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat keungkinan yang lebih tinggi dari pada pria. Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa, pada umumnya wanita menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi. Hal ini disebabkan karyawan wanita merasa tanggung jawab rumah tangganya ada di tangan suami mereka, sehingga gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang sangat penting bagi dirinya.

Mowdays (1982) menyatakan bahwa, wanita sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Wanita pada umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi sehingga keanggotaan dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka.

#### **4. Status Kawin**

Menurut Rivai (2007:224) Perkawinan biasanya akan meningkatkan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, karena pekerjaan nilainya lebih berharga dan penting karena

bertambahnya tanggung jawab pada keluarga, dan biasanya karyawan yang sudah menikah lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.

## 5. Lama Kerja

Menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1991) menyatakan bahwa, Lama Kerja (lama kerja) merupakan pengalaman individu yang akan menenukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1984), Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhn hidupnya. Siagian (2008) menyatakan bahwa, Lama Kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Kreiner dan kinchki (2004).

Lama Kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga eoang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu didapatkan hasil peneliian sebagai berikut, di mana masing-masing penelii mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam penelitian mereka. Dari peneliian terdahulu didapatkan hasil penelitian sebagai berikut,:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	NAMA	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	Selvi Wulandari (2016)	Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi di Taluk Kuantan	Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagian besar mengatakan jawaban sangat memuaskan mengenai karakteristik biografis mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan secara hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa karakteristik biografis hanya memberi sumbangan unuk kinerja karyawan sebesar 20,6 %.
2	Siti Nurbania (2014)	Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Pegawai pada BASARNAS Pekanbaru	Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa antara karakteristik biografis dan kinerja pegawai memberikan atau pengaruh yang positif dengan status yang tinggi. Perbedaan penelitian yang dilakukan Lilik dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu karakteristik biografis (X) dan Kinerja (Y). Sedangkan penelitian ini variabel yang digunakan adalah karakteristik biografis(X) dan kinerja pegawai (Y). Untuk Persamaannya ialah sama-sama mencari apakah terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y dan seberapa besar hubungan tersebut.
3	Meri Pebri Amelian (2010)	Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja pegawai pada PT. Central Mega Perdana Cabang Pekanbaru	karakteristik biografis mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan pengembangan karir secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara hasil koefisien determinasi, bahwa karakteristik biografis hanya memberi sumbangan unuk kinerja karyawan sebesar 28,6 %.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh karakteristik biografis terhadap kepuasan kerja dan seberapa besar pengaruh tersebut. Persamaannya adalah pada variabel yang digunakan yaitu karakteristik biografis (X) dan kepuasan kerja (Y).

#### 2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam sebuah penelitian sangat diperlukan untuk menentukan langkah atau alur sebuah penelitian. Hal ini juga diperlukan dalam penelitian ini, adapun struktur penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Karakteristik Biografis (X)

Kinerja Karyawan (Y)

#### 2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010) hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan yang kebenarannya masih harus diuji.

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan di atas, maka hipotesis yang akan diambil oleh penulis adalah: “Diduga Karakteristik Bioafis Mempunyai Pengaru

h yang Sinifikan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota”.

\

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota yang berlokasi di Jalan Tengku Zainal Abidin nomor 26 Kota Pekanbaru.

#### 3.2 Jenis Dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi, baik secara lisan maupun tulisan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

##### 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan metode survey yang memungkinkan untuk memperoleh data dari sumber asli.
- b. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data skunder ini diperoleh dari literatur, majalah, koran dan internet

### 3.3 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya, hal ini dilakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan penelitian. Ada dua jenis variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel bebas (*independent Variabel*) dengan notasi X adalah karakteristik biografis.
2. Variabel terikat (*dependent variabel*) dengan notasi Y adalah kinerja karyawan.

Untuk melihat secara jelas antara variabel bebas dan variabel terikat akan disajikan dalam bentuk tabel 3.1 tentang operasional variabel.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Karakteristik Biografis (X): Menurut Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge (2015:28) Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi dari perseorangan yang terdiri dari usia, jenis kelamin, dan masa jabatan yang bersifat objektif dan mudah diperoleh.	1.Karakteristik Biografis	a. Tingkat Usia b. Tingkat Pendidikan c. Gender/Jenis Kelamin d. Status Kawin e. Lama Kerja	Likert
Kinerja (Y): Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tugas yang di berikan.	1. Kualitas  2. Kuantitas	a. Ketelitian Bekerja b. Kecakapan Bekerja c. Tanggung Jawab d. Ketepatan Dalam Bekerja e. Efektifitas  a. Hasil Kerja Yang Baik b. Penyelesaian Pekerjaan	Likert

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

#### a. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang akan di isi oleh responden untuk memperoleh data yang berupa jawaban

yang akan dianalisis. Pengukuran yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui masing-masing variabel yaitu variabel Karakteristik Biografis (X) dan Kinerja karyawan (Y) adalah *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2006:86).

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2015: 204) observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan. Jenis observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi non-partisipan. Dalam melakukan observasi, peneliti memilih hal-hal yang diamati dan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang ada dalam wilayah penelitian. (Suharsimi Arikunto. 2006;130) populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota yang berjumlah 41 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian

sebagai suatu yang berlaku bagi populasi (Suharsimi Arikunto.2006;131). Maka apabila subjeknya kurang dari 100 populasi diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Suharsimi Arikunto, 2006;134) dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan penelitian populasi. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 41 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan adapun jumlah karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Struktur data Jumlah karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota Tahun 2018**

No	Keterangan	Jumlah(orang)
1	Bag. Peserta Penerima Upah	14
2	Bag. Peserta Bukan Penerima Upah	2
3	Bag. Umum & SDM	5
4	Bag. Keuangan & TI	6
5	Bag. Pelayanan	9
6	Bag. Pemeriksa Cabang	5
	Jumlah	41

*Sumber Data: BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota 2018*

### 3.6 Analisis Data

#### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan untuk menghitung gambaran umum variabel dan tingkat variabel berdasarkan frekuensi dan persentase. Langkah awal perhitungan statistik deskriptif adalah dengan menentukan skor maksimum,

minimum, *range*, dan interval kelas masing-masing variabel. Interval kelas variabel karakteristik biografis dan kinerja terlampir pada Lampiran Statistik Deskriptif. Selanjutnya persentase dihitung dengan menggunakan rumus (Arikunto, 2010):

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

P = Persentase

F = Frekuensi

N = banyak sampel

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan untuk menunjukkan keabsahan dari instrumen yang akan dipakai pada penelitian. Menurut Arikunto (2006: 168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Pengertian validitas tersebut menunjukkan ketepatan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel. Alat ukur dapat dikatakan valid jika benar-benar sesuai dan menjawab secara cermat tentang variabel yang akan diukur. Validitas juga menunjukkan sejauh mana ketepatan pernyataan dengan apa yang dinyatakan sesuai dengan koefisien validitas.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 24. Setelah  $r_{hitung}$  didapatkan, kemudian

dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat kepercayaan 0,05 dengan  $dk = n-2$  ( $dk=41-2=39$ ). Jika dilihat dalam nilai  $r$  *product moment*,  $r_{\text{tabel}} = 0,308$ . Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka item tersebut dinyatakan valid, dan jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2014: 348). Reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, instrumen itu reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* (Arikunto, 2006:196) yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Nilai reabilitas

$\sum Si$  : Jumlah varians skor tiap-tiap item

$St$  : Varians total

$k$  : jumlah item

Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien *reliabilitas* bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.60.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Penelitian ini menggunakan pengujian asumsi klasik yaitu normalitas yang akan dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun *normal probability plot*. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada *normal probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Ghozali (2006) menyebutkan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi

asumsi normalitas. Sedangkan apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

#### 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel karakteristik biografis (X) dengan kinerja pegawai (Y) BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota.

Rumusnya adalah:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependent (kinerja pegawai)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel

x = Variabel Independent (karakteristik biografis)

e = Error/tingkat kesalahan

##### a. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada/tidaknya pengaruh variabel bebas. Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah pengujian Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan koefisien korelasinya tidak berarti/tidak signifikan, sedangkan hipotesis alternatif

(Ha) menyatakan bahwa koefisien korelasinya berarti/signifikan. Perumusan Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ).

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Dalam hal ini, apakah variabel persepsi harga, desain produk, dan citra merek jual benar-benar berpengaruh terhadap variabel keputusan pembelian. Penelitian ini melihat nilai  $t_{hitung}$ . Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< \alpha$  (0,05), maka variabelindependen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan apabila tingkat signifikansi  $> \alpha$  (0,05), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Apabila nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya. Untuk

mengevaluasi model regresi terbaik, Penelitian ini berpatokan pada nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang sudah disesuaikan karena apabila memakai nilai *R Square* akan menimbulkan suatu bias yang dapat meningkatkan  $R^2$  jika ada penambahan variabel independen. Berbeda dengan *R Square*, nilai *Adjusted R Square* tidak akan menimbulkan bias karena nilai *R Square* dapat naik atau turun apabila sebuah variabel independen ditambahkan dalam model.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Umum BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota

BPJS adalah bentuk belanja bantuan sosial untuk pelayanan kesehatan bagi masyarakat miskin dan tidak mampu. Program ini diselenggarakan secara nasional agar terjadi subsidi silang dalam rangka mewujudkan pelayanan kesehatan yang menyeluruh bagi masyarakat miskin yang beralamatkan di Jl. Jendral Sudirman No.30-32 Depan Makam Pahlawan Pekanbaru. Tujuan penyelenggaraan BPJS adalah menciptakan kesejahteraan kepada seluruh rakyatnya. Dalam hal ini, maka Indonesia membentuk penyelenggaraan jaminan sosial yaitu BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial). Yang dimana tujuan dari Institut ini memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

Sebelum BPJS tertentu, beberapa program jaminan sosial telah terbentuk, seperti Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang mencakup tentang jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian bagi tenaga kerja. Selanjutnya Jaminan untuk pegawai Negeri yaitu TASPEN (Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri) dan ASKES (Asuransi Kesehatan dan untuk Prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI), anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) dan PNS Kementerian Pertahanan /TNI/ Polri beserta

keluarganya telah dilaksanakan Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Indonesia (ASABRI).

Namun Sebagian besar masyarakat belum memperoleh perlindungan yang memadai dengan program-program diatas. Perlu adanya sasaran yang lebih luas lagi dan manfaat yang lebih besar pada setiap peserta. Oleh karena itu, di bentuklah BPJS yang diharapkan menjadi penyempurna dari program-program jaminan sosial tadi, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

#### **4.2 Visi dan Misi BPKS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota**

Visi BPJS Ketenagakerjaan adalah: “Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertata kelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan”.

Sedangkan misi BPJS Ketenagakerjaan adalah:

1. Melindungi dan Menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

#### **4.3 Aktivitas Unit BPKS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota**

1. Penata Madya SDM

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Melakukan kegiatan pengelolaan Sumber Daya Manusia terkait:
- b. Penilaian Kinerja;
- c. Training & Development;
- d. Pengembangan Karir;

e. Remunerasi.

2. Pengawas dan Pemeriksa

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Menyusun program kerja dan strategi Pengawasan dan Pemeriksaan;
- b. Melakukan sosialisasi pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan dalam penyelenggaraan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada Peserta, Calon Peserta dan Stakeholders;
- c. Melakukan kegiatan proses pengawasan dan pemeriksaan untuk menjamin kepatuhan Perusahaan dalam mendaftarkan pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
- d. Membangun dan membina hubungan kerjasama dengan Pemerintah Daerah dan Instansi Penegak Hukum dalam kaitannya dengan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan serta pengenaan sanksi terhadap Perusahaan;
- e. Memberikan sanksi berupa sanksi teguran, denda dan menerbitkan usulan sanksi administratif yang diatur dalam peraturan perundang;
- f. Melakukan verifikasi dan validasi atas data ketidakpatuhan Peserta dan Calon Peserta;
- g. Melakukan analisa terhadap data ketidakpatuhan Peserta dan Calon Peserta;
- h. Menyusun laporan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan

3. Penata Madya Umum

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Melakukan kegiatan pengelolaan aset;
- b. Melakukan kegiatan penyediaan barang dan jasa;
- c. Melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana;
- d. Melakukan kegiatan pengelolaan arsip.

4. Pelayanan dan Pemasaran

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Melakukan kegiatan analisa potensi pasar;
- b. Melakukan kegiatan Sales & Marketing program BPJS Ketenagakerjaan;
- c. Melakukan sosialisasi program BPJS Ketenagakerjaan;
- d. Membina hubungan dengan perusahaan dan peserta program BPJS Ketenagakerjaan;
- e. Memberikan informasi dan layanan terkait dengan program BPJS Ketenagakerjaan;
- f. Melakukan verifikasi dokumen pengajuan klaim;
- g. Melakukan pengecekan atas pengajuan klaim;
- h. Melakukan perhitungan dan penetapan klaim;
- i. Mengelola administrasi dokumen peserta;
- j. Membina hubungan dengan penyedia jasa kesehatan;

5. Penata Madya Administrasi Pemasaran

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Melakukan verifikasi dokumen pendukung dari calon peserta;
- b. Menginput data calon peserta serta pencetakan dokumen;
- c. Melakukan pengolahan data administrasi dan dokumen bagi peserta;
- d. Memberikan dukungan terhadap tugas Marketing/Relationship Officer.

6. Penata Madya Keuangan

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Melakukan pencatatan keuangan;
- b. Melakukan perhitungan kewajiban perpajakan;
- c. Menyelesaikan pembayaran klaim peserta;
- d. Membuat laporan keuangan.

7. Penata Madya TI

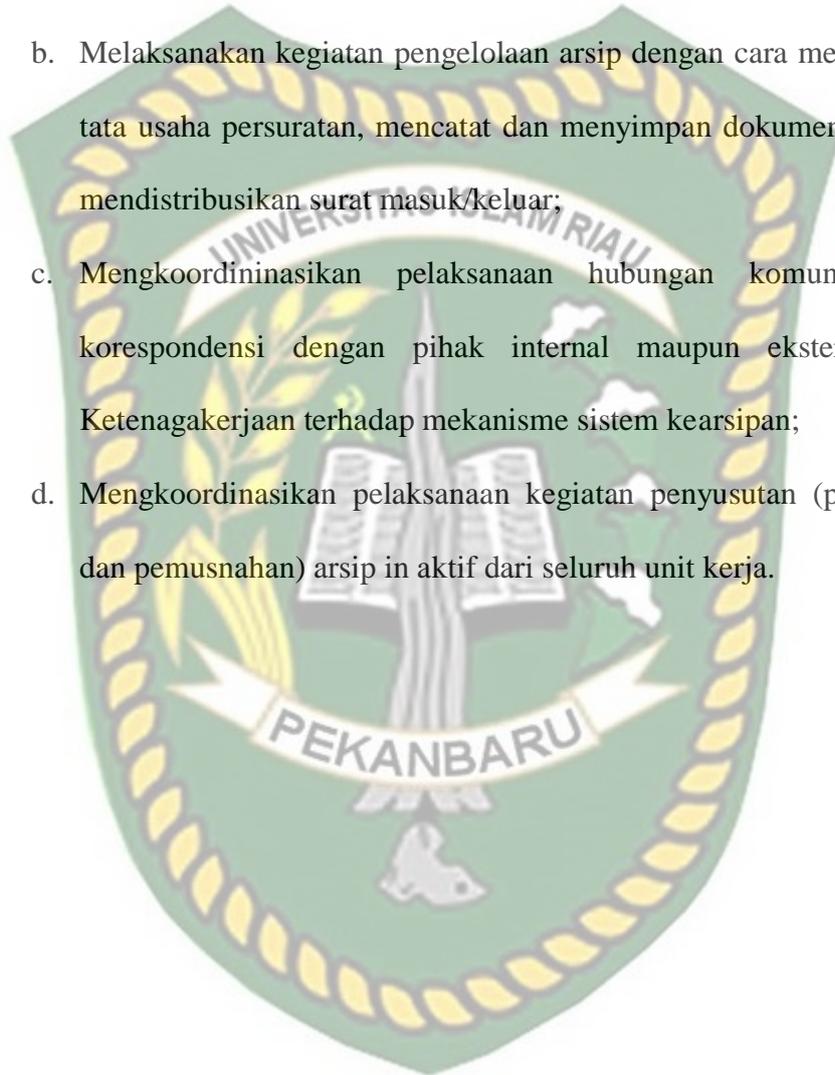
Tugas dan tanggung jawab:

- a. Melakukan maintenance hardware dan software;
- b. Melakukan pengelolaan dan pengamanan database;
- c. Menyelesaikan permasalahan terkait hardware, software dan database.

8. Penata Madya Kearsipan

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Memastikan dan mengkoordinasikan kegiatan penyerahan dokumen arsip aktif dari unit kerja kepada Kearsipan sesuai Pedoman Administrasi Umum;
- b. Melaksanakan kegiatan pengelolaan arsip dengan cara melaksanakan tata usaha persuratan, mencatat dan menyimpan dokumen/surat, dan mendistribusikan surat masuk/keluar;
- c. Mengkoordinasikan pelaksanaan hubungan komunikasi dan korespondensi dengan pihak internal maupun eksternal BPJS Ketenagakerjaan terhadap mekanisme sistem kearsipan;
- d. Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan penyusutan (pemindahan dan pemusnahan) arsip in aktif dari seluruh unit kerja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Penelitian

##### 5.1.1 Identitas Responden

Penelitian ini melibatkan 41 orang responden yang merupakan populasi dari pegawai BPJS Pekanbaru. Kuesioner yang disebarakan semuanya telah didistribusikan dan dapat dijadikan data dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Usia Responden

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	23	56,1
31 – 40 Tahun	11	26,8
41 – 50 Tahun	5	12,2
> 51 Tahun	2	4,9
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui bahwa responden dengan usia terbanyak adalah 20-30 tahun dengan persentase 56,1%, sedangkan responden dengan usia paling sedikit adalah >51 tahun dengan persentase 4,9%. Usia paling banyak 20-30 tahun karena pada usia ini

adalah usia mulai produktifnya seseorang bekerja dalam suatu lembaga/instansi.

## 2. Jenis Kelamin

**Tabel 5.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	19	46,3
Perempuan	23	53,7
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan dengan persentase 53,7%, sedangkan responden dengan jenis kelamin paling sedikit adalah laki-laki dengan persentase 46,3%. Perbedaan jumlah karyawan perempuan dan laki-laki tidak terlalu memiliki perbedaan yang nyata.

## 3. Pendidikan Terakhir

**Tabel 5.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
D3	5	12,2
S1	32	78,0
S2	4	9,8
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir terbanyak adalah S1 dengan persentase 78,0%,

sedangkan responden dengan pendidikan terakhir paling sedikit adalah S2 dengan persentase 9,8%. Pendidikan paling banyak adalah pada jenjang S1 dikarenakan instansi BPJS Ketenagakerjaan membutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan strata.

#### 4. Lama Kerja

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja**

<b>Lama Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1 – 2 Tahun	9	22,0
3 – 5 Tahun	15	36,6
6 – 9 Tahun	6	14,6
10 – 13 Tahun	4	9,8
> 14 Tahun	7	17,1
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.4 diketahui bahwa responden dengan Lama Kerja terbanyak adalah 3 – 5 tahun dengan persentase 36,6%, sedangkan responden dengan Lama Kerja paling sedikit adalah 10 – 13 tahun dengan persentase 9,8%. Lama kerja didominasi dari 3 – 5 tahun karena sistem rekrutmen BPJS yang sama dengan sistem lembaga pemerintahan yaitu melalui sistem seleksi.

### 5.1.2 Analisis Karakteristik Biografis (X) Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota

Karakteristik biografis karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan terhadap 41 orang responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Karakteristik Biografis Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota**

No	Interval	Kategori	f	%
1	53 – 60	Sangat Mempengaruhi	5	12,2
2	43 – 52	Mempengaruhi	23	56,1
3	33 – 42	Cukup	11	26,8
4	23 – 32	Tidak Mempengaruhi	2	4,9
5	12 – 22	Sangat Tidak Mempengaruhi	-	-
Jumlah			41	100

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa gambaran karakteristik biografis karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota adalah pada kategori sangat mempengaruhi dengan persentase 12,2%, kategori mempengaruhi dengan persentase 56,1%, kategori cukup dengan persentase 26,8%, kategori tidak mempengaruhi dengan persentase 4,9%. Kuesioner tentang karakteristik terdiri dari 12 pernyataan di dalam lima indikator yang diuraikan sebagai berikut.

### 1) Karakteristik Biografis pada Aspek Usia

**Tabel 5.6**  
**Pernyataan Tingkat Usia Sangat Mempengaruhi terhadap Pekerjaan yang dijalani**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	3	7,3
2	Baik	21	51,2
3	Cukup	12	29,3
4	Tidak Baik	5	12,0
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.6 tentang tingkat usia sangat mempengaruhi terhadap pekerjaan yang saya jalani, dari 41 responden diketahui bahwa 7,3% menjawab sangat baik, 51,2% menjawab baik, 29,3% menjawab cukup, 12% menjawab tidak baik dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik. Pernyataan yang banyak dijawab adalah pada kategori baik hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang pada usia mulai produktif mulai mempelajari hal-hal baru dalam menjalankan deskripsi tugas yang dimilikinya.

**Tabel 5.7**  
**Pernyataan Pembagian dan pengklasifikasian job di tempat kerja sangat ditentukan oleh faktor usia**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	7	17,1
2	Baik	21	51,2
3	Cukup	9	22,0
4	Tidak Baik	2	4,9
5	Sangat Tidak Baik	2	4,9
Jumlah		41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.7 tentang pembagian dan pengklasifikasian job di tempat kerja sangat ditentukan oleh faktor usia, dari 41 responden diketahui bahwa 17,1% menjawab sangat baik, 51,2% menjawab baik, 22% menjawab cukup, 4,9% menjawab tidak baik dan 4,9% responden yang menjawab sangat tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BPJS ketenagakerjaan menjalani sistem pembagian pekerjaan sesuai dengan pengalaman dan usia yang dimiliki responden, sehingga karyawan baru dapat belajar dengan karyawan lama.

**Tabel 5.8**  
**Pernyataan Semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	12,2
2	Baik	24	58,5
3	Cukup	9	22,0
4	Tidak Baik	3	7,3
5	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.8 tentang semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, dari 41 responden diketahui bahwa 12,2% menjawab sangat baik, 58,5% menjawab baik, 22% menjawab cukup, 7,3% menjawab tidak baik dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik. Hal ini dapat dilihat dari reaksi karyawan BPJS ketenagakerjaan yang menganggap baik

tentang semakin tingginya usia akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

## 2) Karakteristik Biografis pada Aspek Tingkat Pendidikan

**Tabel 5.9**  
**Pernyataan melalui pendidikan formal yang didapatkan akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	12,2
2	Baik	20	48,8
3	Cukup	13	31,7
4	Tidak Baik	2	4,9
5	Sangat Tidak Baik	1	2,4
Jumlah		41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.9 tentang melalui pendidikan formal yang didapatkan akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dari 41 responden diketahui bahwa 12,2% menjawab sangat baik, 48,8% menjawab baik, 31,7% menjawab cukup, 4,9% menjawab tidak baik dan 2,4% responden yang menjawab sangat tidak baik. Hal ini dikarekan pendidikan formal yang ditempuh oleh karyawan membantu memudahkan pekerjaan yang dijalani oleh karyawan.

**Tabel 5.10**  
**Pernyataan pendidikan membuat mudah mengetahui segala informasi tentang pekerjaan yang sedang dilakukan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	2	4,9
2	Baik	26	63,4
3	Cukup	9	22,0
4	Tidak Baik	3	7,3
5	Sangat Tidak Baik	1	2,4
Jumlah		41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.10 tentang pendidikan membuat mudah mengetahui segala informasi tentang pekerjaan yang sedang dilakukan, dari 41 responden diketahui bahwa 4,9% menjawab sangat baik, 63,4% menjawab baik, 22% menjawab cukup, 7,3% menjawab tidak baik dan 2,4% responden yang menjawab sangat tidak baik. Hal ini dikarenakan dengan mendapatkan pendidikan, seorang karyawan secara otomatis juga akan meningkatkan wawasan yang ia punya, sehingga memudahkan karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang ia miliki.

### 3) Karakteristik Biografis pada Aspek Jenis Kelamin

**Tabel 5.11**  
**Pernyataan perbedaan jenis kelamin mempengaruhi pekerjaan yang dijalani**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	1	2,4
2	Baik	19	46,3
3	Cukup	12	29,3
4	Tidak Baik	7	17,1
5	Sangat Tidak Baik	2	4,9
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.11 tentang perbedaan jenis kelamin mempengaruhi pekerjaan yang dijalani, dari 41 responden diketahui bahwa 2,4% menjawab sangat baik, 46,3% menjawab baik, 29,3% menjawab cukup, 17,1% menjawab tidak baik dan 4,9% responden yang menjawab sangat tidak baik. Hal ini dikarenakan karyawan tidak merasakan adanya perbedaan yang nyata dalam bekerja antara

pekerjaan yang diberikan baik pada karyawan laki-laki maupun perempuan.

**Tabel 5.12**  
**Pernyataan perbedaan kinerja antara pria dan wanita dapat mempengaruhi waktu pekerjaan yang diberikan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	4	9,8
2	Baik	18	43,9
3	Cukup	15	36,6
4	Tidak Baik	2	4,9
5	Sangat Tidak Baik	2	4,9
Jumlah		41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.12 tentang perbedaan kinerja antara pria dan wanita dapat mempengaruhi waktu pekerjaan yang diberikan, dari 41 responden diketahui bahwa 9,8% menjawab sangat baik, 43,9% menjawab baik, 36,6% menjawab cukup, 4,9% menjawab tidak baik dan 4,9% responden yang menjawab sangat tidak baik.

#### 4) Karakteristik Biografis pada Aspek Status Kawin

**Tabel 5.13**  
**Pernyataan status perkawinan mempengaruhi semangat dalam menyelesaikan pekerjaan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	3	7,3
2	Baik	29	70,7
3	Cukup	5	12,2
4	Tidak Baik	4	9,8
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.13 tentang status perkawinan mempengaruhi semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan, dari 41 responden

diketahui bahwa 7,3% menjawab sangat baik, 70,7% menjawab baik, 12,2% menjawab cukup, 9,8% menjawab tidak baik dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

**Tabel 5.14**  
**Pernyataan perbedaan kinerja antara yang berstatus menikah dan lajang dapat mempengaruhi optimalitas pekerjaan yang diberikan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	10	24,4
2	Baik	17	41,5
3	Cukup	14	34,1
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.14 tentang perbedaan kinerja antara yang berstatus menikah dan lajang dapat mempengaruhi optimalitas pekerjaan yang diberikan, dari 41 responden diketahui bahwa 24,4% menjawab sangat baik, 41,5% menjawab baik, 34,1% menjawab cukup, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

##### 5) Karakteristik Biografis pada Aspek Lama Kerja

**Tabel 5.15**  
**Pernyataan Lama kerja mempengaruhi tingkat kinerja yang ditangani**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	7	17,1
2	Baik	23	56,1
3	Cukup	9	22,0
4	Tidak Baik	2	4,9
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.15 tentang Lama kerja mempengaruhi tingkat kinerja yang ditangani, dari 41 responden diketahui bahwa 17,1% menjawab sangat baik, 56,1% menjawab baik, 22,0% menjawab cukup, 4,9% menjawab tidak baik dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

**Tabel 5.16**  
**Pernyataan Semakin lama bekerja, semakin mampu untuk memahami pekerjaan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	10	24,4
2	Baik	23	56,1
3	Cukup	8	19,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.16 tentang semakin lama bekerja, semakin mampu untuk memahami pekerjaan, dari 41 responden diketahui bahwa 24,4% menjawab sangat baik, 56,1% menjawab baik, 19,5% menjawab cukup, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

**Tabel 5.17**  
**Pernyataan semakin lama bekerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	8	19,5
2	Baik	29	70,7
3	Cukup	4	9,8
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.17 tentang semakin lama bekerja, semakin mampu untuk memahami pekerjaan, dari 41 responden diketahui bahwa 19,5% menjawab sangat baik, 70,7% menjawab baik, 9,8% menjawab cukup, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

### 5.1.3 Analisis Tingkat Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota

Tingkat Kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan terhadap 41 orang responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.18**  
**Tingkat Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota**

No	Interval	Kategori	f	%
1	30 – 35	Sangat Tinggi	5	12,2
2	24 – 29	Tinggi	23	56,1
3	18 – 23	Sedang	12	29,3
4	13 – 17	Rendah	1	2,4
5	7 – 12	Sangat Rendah	-	-
Jumlah			41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui tingkat kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota adalah pada kategori sangat tinggi dengan persentase 12,2%, kategori tinggi dengan persentase 56,1%, kategori sedang dengan persentase 29,3%, kategori rendah dengan persentase 2,4%. Kuesioner tentang kinerja terdiri dari 7 item pernyataan di dalam dua indikator yang diuraikan sebagai berikut.

**1) Aspek Kualitas Kerja dalam Kinerja Karyawan BPJS  
Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota**

Pernyataan kualitas kerja dibagi atas kedalam lima pernyataan yang diperoleh jawaban sebagai berikut:

**Tabel 5.19**  
**Pernyataan saya selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	3	7,3
2	Baik	16	39,0
3	Cukup	17	41,5
4	Tidak Baik	4	9,8
5	Sangat Tidak Baik	1	2,4
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.19 tentang selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, dari 41 responden diketahui bahwa 7,3% menjawab sangat baik, 39,0% menjawab baik, 41,5% menjawab cukup, 9,8% menjawab tidak baik dan 2,4% responden yang menjawab sangat tidak baik.

**Tabel 5.20**  
**Pernyataan perlunya kecakapan setiap karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	6	14,6
2	Baik	17	41,5
3	Cukup	13	31,7
4	Tidak Baik	5	12,2
5	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.20 tentang perlunya kecakapan setiap karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan, dari 41 responden diketahui bahwa 14,6% menjawab sangat baik, 41,5% menjawab baik, 31,7% menjawab cukup, 12,2% menjawab tidak baik dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

**Tabel 5.21**  
**Pernyataan saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	3	7,3
2	Baik	21	51,2
3	Cukup	14	34,1
4	Tidak Baik	3	7,3
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.21 tentang selalu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, dari 41 responden diketahui bahwa 7,3% menjawab sangat baik, 51,2% menjawab baik, 34,1% menjawab cukup, 7,3% menjawab tidak baik dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

**Tabel 5.22**  
**Pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketepatan kerja yang telah ditentukan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	2	4,9
2	Baik	21	51,2
3	Cukup	12	29,3
4	Tidak Baik	6	14,6
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.21 tentang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketepatan kerja yang telah ditentukan, dari 41 responden diketahui bahwa 4,9% menjawab sangat baik, 51,2% menjawab baik, 29,3% menjawab cukup, 14,6% menjawab tidak baik dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

**Tabel 5.23**  
**Pernyataan saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan efektif dan penuh perhitungan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	-	-
2	Baik	28	68,3
3	Cukup	11	26,8
4	Tidak Baik	2	4,9
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.23 tentang saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan efektif dan penuh perhitungan, dari 41 responden diketahui bahwa 0% menjawab sangat baik, 68,3% menjawab baik, 26,8% menjawab cukup, 4,9% menjawab tidak baik dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

## 2) Aspek Kuantitas Kerja dalam Kinerja Karyawan

Aspek kuantitas kerja terdiri atas dua buah item pernyataan, berikut adalah jawaban yang diperoleh:

**Tabel 5.24**  
**Pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketepatan kerja yang telah di tentukan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	4	9,8
2	Baik	21	51,2
3	Cukup	12	29,3
4	Tidak Baik	4	9,8
5	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.24 tentang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketepatan kerja yang telah di tentukan, dari 41 responden diketahui bahwa 9,8% menjawab sangat baik, 51,2% menjawab baik, 29,3% menjawab cukup, 9,8% menjawab tidak baik dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

**Tabel 5.25**  
**Pernyataan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil kerja yang baik**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	9	22,0
2	Baik	18	43,9
3	Cukup	11	26,8
4	Tidak Baik	3	7,3
5	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.25 tentang bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, dari 41 responden diketahui bahwa 22% menjawab sangat baik, 43,9% menjawab baik, 26,8% menjawab cukup, 7,3% menjawab tidak baik dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

#### 5.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### A. Validitas

**Tabel 5.26**  
**Uji Validitas Variabel Karakteristik Biografis (X)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Item 1	0,619	0,308	Valid
Item 2	0,711	0,308	Valid
Item 3	0,595	0,308	Valid
Item 4	0,575	0,308	Valid
Item 5	0,650	0,308	Valid
Item 6	0,648	0,308	Valid
Item 7	0,591	0,308	Valid
Item 8	0,565	0,308	Valid
Item 9	0,767	0,308	Valid
Item 10	0,663	0,308	Valid
Item 11	0,536	0,308	Valid
Item 12	0,648	0,308	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.26 diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  masing-masing item pernyataan 1 hingga 12 adalah  $0,619 > 0,308$ ;  $0,711 > 0,308$ ;  $0,595 > 0,308$ ;  $0,575 > 0,308$ ;  $0,650 > 0,308$ ;  $0,648 > 0,308$ ;  $0,591 > 0,308$ ;  $0,565 > 0,308$ ;  $0,767 > 0,308$ ;  $0,633 > 0,308$ ;  $0,536 > 0,308$ ;  $0,648 > 0,308$ . Artinya, setiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Maka, variabel karakteristik biografis dinyatakan valid dan layak menjadi instrumen penelitian.

**Tabel 5.27**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Item 1	0,764	0,308	Valid
Item 2	0,669	0,308	Valid
Item 3	0,662	0,308	Valid
Item 4	0,632	0,308	Valid
Item 5	0,754	0,308	Valid
Item 6	0,745	0,308	Valid
Item 7	0,739	0,308	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.27 diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  masing-masing item pernyataan 1 hingga 7 adalah  $0,764 > 0,308$ ;  $0,669 > 0,308$ ;  $0,662 > 0,308$ ;  $0,632 > 0,308$ ;  $0,754 > 0,308$ ;  $0,739 > 0,308$ . Artinya, setiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka, variabel karakteristik biografis dinyatakan valid dan layak menjadi instrumen penelitian.

#### B. Reliabilitas

**Tabel 5.28**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Karakteristik Biografis	0,859	0,60	Reliabel
Kinerja	0,829	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5.28 diketahui bahwa nilai *cronbach's Alpha* variabel karakteristik Biografis (X) adalah  $0,859 > 0,60$  yang berarti reliabel. Dan, variabel kinerja (Y) adalah  $0,829 > 0,60$  yang berarti reliabel. Maka, kedua item pernyataan pada variabel dapat dijadikan instrumen penelitian karena telah memenuhi uji reliabilitas dan validitas.

### C. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebagai pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas adalah karena pada analisis statistik parametric, asumsi yang harus dimiliki oleh data bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Data yang mempunyai distribusi normal berarti mempunyai sebaran yang normal pula. Data terdistribusi normal apabila nilai *kolmogrov smirnov*  $> 0,05$ . Hasil Uji Normalitas menggunakan *kolmogrov smirnov* (K-S) adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.29**  
**Uji Normalitas Data**

Variabel	<i>Kolmogrov Smirnov</i>	Signifikansi	Keterangan
Karakteristik Biografis	0,91	0,05	Data terdistribusi Normal
Kinerja	0,81	0,05	Data terdistribusi Normal

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Berdasarkan pengujian normalitas dengan *kolmogrov smirnov* didapatkan nilai variabel karakteristik Biografis (X) sebesar  $0,91 > 0,05$  dan variabel kinerja (Y) sebesar  $0,81 > 0,05$ . Maka kedua variabel memiliki data terdistribusi normal. Sehingga memenuhi uji asumsi klasik yang merupakan uji prasyarat regresi linear. Selanjutnya, data dapat dianalisis menggunakan regresi linear sederhana.

#### 5.1.5 Pengaruh Variabel (X) terhadap (Y)

Dalam penelitian ini, dalam menganalisis pengaruh antara variabel digunakan analisis regresi linear sederhana penulis menggunakan seri program statistik SPSS 24. SPSS adalah suatu program software komputer yang digunakan untuk mengolah data baik parametrik maupun non parametrik.

##### A. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear sederhana dimulai dengan uji kelayakan model regresi, yaitu apakah model regresi ini dapat diterima dan digunakan dalam penelitian ini (Ghozali, 2013). Uji model atau disebut dengan uji F, pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen (karakteristik biografis) mampu mempengaruhi variabel dependen (kinerja).

**Tabel 5.30**  
**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214,647	1	214,647	20,612	,000 <sup>b</sup>
	Residual	406,133	39	10,414		
	Total	620,780	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Biografis

Sumber : SPSS 24, 2018

Berdasarkan tabel 5.30 diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 yang lebih kecil daripada batas toleransi signifikan yaitu 0,05. Artinya model regresi linear sederhana pada penelitian ini untuk menguji hipotesis dapat dilakukan dan layak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear sederhana menggunakan tabel *coefficient* pada *output SPSS 24* (lihat lampiran analisis regresi). Tabel *coefficient* digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel Karakteristik Biografis (X) terhadap Kinerja (Y).

**Tabel 5.31**  
**Coefficients Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,968	3,801		2,096	,043
Karakteristik Biografis	,383	,084	,588	4,540	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 24, 2018

Berdasarkan tabel 5.31 dapat diprediksi pengaruh variabel Karakteristik Biografis (X) terhadap Kinerja (Y), yaitu:

$$Y = 7,968 + 0,383X$$

Artinya:

- 1) Nilai konstanta variabel Kinerja adalah 7,968. Apabila Variabel Karakteristik Biografis bernilai 0.
- 2) Apabila variabel Karakteristik Biografis meningkat 1 persen maka variabel kinerja meningkat sebesar 0,383.

### **B. Pengujian Hipotesis**

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan menghitung nilai  $t_{hitung}$  atau dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *coefficient* (lihat tabel 5.10). Berdasarkan tabel 5.10 diketahui bahwa:

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  4,540, sedangkan  $t_{tabel}$  ( $df = 41-1 = 40$ ) adalah 2,02 (lihat di lampiran). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
- 2) Nilai signifikansi adalah 0,000 sedangkan batas toleransi signifikan adalah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Dari kedua poin tersebut sama-sama menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, dan hipotesis alternatif diterima. Maka penelitian ini membuktikan bahwa “terdapat pengaruh karakteristik biografis

terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota”.

### C. Koefisien Determinasi

**Tabel 5.32**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,588 <sup>a</sup>	,346	,329	3,227

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Biografis

Sumber: SPSS 24, 2018

Koefisien Determinasi dapat dilihat dengan nilai R Square pada *Model Summary*. Berdasarkan nilai *R Square* yaitu 0,346 maka pengaruh variabel Karakteristik Biografis (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 34,6%. Artinya Karakteristik Biografis mempengaruhi Kinerja sebesar 34,6% dan 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Rekapitulasi dari variabel karakteristik biografis yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini disajikan pada tabel 5.33. sebagai berikut:

**Tabel 5.33**  
**Rekapitulasi Data Variabel Karakteristik Biografis (X)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SB		B		C		TB		STB	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Tingkat usia sangat mempengaruhi terhadap pekerjaan yang saya jalani	3	7,3	21	51,2	12	29,3	5	12,2	0	0
2	Pembagian dan pengklasifikasian job di tempat saya bekerja, sangat ditentukan oleh faktor usia	7	17,1	21	51,2	9	22,0	2	4,9	2	4,9
3	Semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan.	5	12,2	24	58,5	9	22,0	3	7,3	0	0
4	Melalui pendidikan formal yang saya dapatkan akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	5	12,2	20	48,8	13	31,7	2	4,9	1	2,4
5	Pendidikan membuat saya mengetahui segala informasi tentang pekerjaan yang sedang dilakukan	2	4,9	26	63,4	9	22,0	3	7,3	1	2,4
6	Perbedaan jenis kelamin mempengaruhi pekerjaan yang saya jalani	1	2,4	19	46,3	12	29,3	7	17,1	2	4,9
7	Perbedaan kinerja antara pria dan wanita dapat mempengaruhi waktu pekerjaan yang diberikan	4	9,8	18	43,9	15	36,6	2	4,9	2	4,9
8	Status perkawinan mempengaruhi semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan	3	7,3	29	70,7	5	12,2	4	9,8	0	0
9	Perbedaan kinerja antara yang berstatus menikah dan lajang dapat	10	24,4	17	41,5	14	34,1	0	0	0	0

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SB		B		C		TB		STB	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	mempengaruhi optimalitas pekerjaan yang diberikan										
10	Masa Kerja mempengaruhi tingkat kinerja yang saya tangani	7	17,1	23	56,1	9	22,0	2	4,9	0	0
11	Semakin lama saya bekerja, semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan	10	24,4	23	56,1	8	19,5	0	0	0	0
12	Semakin lama saya bekerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan	8	19,5	29	70,7	4	9,8	0	0	0	0

Sumber: SPSS 24, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa gambaran karakteristik biografis karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota adalah pada kategori sangat mempengaruhi dengan persentase 12,2%, kategori mempengaruhi dengan persentase 56,1%, kategori cukup dengan persentase 26,8%, kategori tidak mempengaruhi dengan persentase 4,9%.

**Tabel 5.34**  
Rekapitulasi Data Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SB		B		C		TB		STB	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Saya selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan	3	7,3	16	39,0	17	41,5	4	9,8	1	2,4

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SB		B		C		TB		STB	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2	Perlunya kecakapan setiap karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan	6	14,6	17	41,5	13	31,7	5	12,2	0	0
3	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	3	7,3	21	51,2	14	34,1	3	7,3	0	0
4	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketepatan kerja yang telah ditentukan	2	4,9	21	51,2	12	29,3	6	14,6	0	0
5	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan efektif dan penuh perhitungan	0	0	28	68,3	11	26,8	2	4,9	0	0
6	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketepatan kerja yang telah di tentukan	4	9,8	21	51,2	12	29,3	4	9,8	0	0
7	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil kerja yang baik	9	22,0	18	43,9	11	26,8	3	7,3	0	0

Sumber: SPSS 24, 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui tingkat kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota adalah pada kategori sangat tinggi dengan persentase 12,2%, kategori tinggi dengan persentase 56,1%, kategori sedang dengan persentase 29,3%, kategori rendah dengan persentase 2,4%.

## 5.2 Pembahasan

### 5.2.1 Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan BPJS Pekanbaru

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota. Sampel penelitian ini adalah sejumlah populasi yaitu 41 orang. Dalam pengambilan sampel, peneliti telah mendistribusikan sebanyak 41 kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dan telah layak dijadikan instrumen penelitian. Uji normalitas data dijadikan sebagai uji prasyarat melakukan analisis regresi linear sederhana untuk membuktikan hipotesis.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa model dapat diterima dengan nilai signifikansi pada tabel Uji kelayakan model (Uji F) adalah 0,000 atau lebih kecil daripada 0,05. Kemudian analisis regresi dilakukan dengan perhitungan koefisien regresi pada variabel Karakteristik Biografis dan variabel Kinerja, sehingga didapatkan persamaan:

$$Y = 7,968 + 0,383X$$

Nilai konstanta sebesar 7,968, hal ini berarti bahwa Kinerja akan sebesar 7,968 jika Karakteristik Biografis sama dengan nol. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Kinerja akan menurun jika tidak ada Karakteristik Biografis.

Variabel Karakteristik Biografis (X) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,240 menunjukkan bahwa

apabila Karakteristik Biografis meningkat sebesar 1 persen maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,383 persen.

Hasil pengujian korelasi dengan menggunakan korelasi *pearson* didapatkan bahwa Karakteristik Biografis memiliki korelasi (hubungan) termasuk pada kategori “Sedang” yaitu pada interval nilai 0,40 – 0,599. Selain itu, pembuktian hipotesis dengan melakukan uji t pada analisis regresi linear sederhana dibuktikan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka, terdapat pengaruh antara variabel Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh (2014) yang mengatakan bahwa karakteristik biografis dengan kinerja pegawai adalah berhubungan secara signifikan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rurin (2014) yang menyatakan bahwa Dari hasil penelitian tersebut terdapat hubungan secara parsial antara karakteristik biografis terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melakukan pengujian variabel dengan uji t. Yang diketahui bahwa nilai  $T_{hitung} (df 65) 2.997 > T_{tabel} (df 65) 1.997$  dengan *sig.* 0.04.

Menurut Toha (2008) dalam Ilmu manajemen, seorang manajer harus mengetahui perilaku individu. Dimana setiap individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu, yang pada akhirnya menghasilkan sebuah motivasi individu.

Dalam mencapai keberhasilan, seorang atasan harus mengetahui lebih detail terkait dengan individu karyawannya. Karena dengan semakin tahu biografis dari individu tersebut maka semakin mudah pula dalam menilai kinerjanya. Robbins (2008) mengungkapkan bahwa kinerja akan merosot seiring dengan meningkatnya usia. Akan tetapi, semakin tua seseorang yang bekerja biasanya memiliki loyalitas yang didalam sebuah pekerjaan. Karena dalam hal ini, tanggung jawab keluarga menjadi hal utama yang dimiliki oleh seorang pekerja. Menurut Gomes kinerja menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **5.2.2 Faktor Tingkat Usia terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota**

Penelitian ini mendapatkan nilai korelasi Usia terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota sebesar 0,540 dengan kategori “sedang”. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Robbins (2008) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Worung dkk (2014) menemukan bahwa tingkat

usia mempengaruhi kinerja pegawai dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 <0,05.

Usia pada karakteristik biografis memberikan pengaruh yang cukup besar pada hasil kerja atau kinerja pegawai, seperti yang disebutkan oleh Robbin semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, tapi juga tidak dapat dipungkiri juga pada kenyataannya semakin tinggi usia pegawai akan membuat mereka kesulitan dalam memegang tanggung jawabnya di karena keterbatasan kondisi fisik dan kemampuan dalam mengingat dan berfikir para pegawai.

### **5.2.3 Faktor Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota**

Pada penelitian ini didapatkan nilai korelasi antara tingkat pendidikan dan kinerja pada koefisien 0,459 yaitu pada kategori sedang, yang artinya terdapat hubungan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Gunawan dan Harifuddin (2016) yang mengatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian Pakpahan (2014) menyimpulkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sastrohadiwiryo (2005) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Artinya, pendidikan berhubungan dengan proses menambah pengetahuan umum serta

pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan juga berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. Dalam artian, pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan yang sedang dilakukan.

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti penting produktivitas (Mulyasa, 2009).

#### **5.2.4 Faktor Jenis Kelamin terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota**

Pada penelitian ini didapatkan nilai korelasi 0,473 yaitu pada kategori korelasi “sedang”, yang artinya terdapat pengaruh yang sedang dari faktor jenis kelamin terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa ,pada umumnya wanita menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi. Hal ini disebabkan pegawai wanita merasa bahwa tanggung jawab rumah tangganya ada di tangan suami mereka, sehingga gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang sangat penting bagi dirinya.

Jenis kelamin/gender juga dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai, seperti yang kita ketahui jika pegawai wanita lebih banyak mengalami kesulitan dalam bekerja dari pada pegawai laki –laki, kerena pegawai wanita kebanyakan jika mereka telah berkeluarga mereka tidak akan memberikan sepenuhnya fikiran mereka untuk pekerja namun akan terbagi kepada kelurga, selain itu juga pegawai wanita juga memiliki Lama Kerja yang lebih sedikit

dibandingkan pegawai laki-laki, yaitu dikarenakan pegawai wanita akan mengalami cuti hamil, cuti melahirkan, dan lain sebagainya sehingga akan berpengaruh kepada kinerja yang dihasilkan olehnya.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Albanjari (2016) yang tidak menemukan pengaruh yang signifikan pada faktor Jenis Kelamin dikarenakan sampel dalam penelitian yang dominan adalah laki-laki, dan sebagian besar responden tidak sekuat dengan laki-laki yang memiliki kinerja yang lebih tinggi dan resiko yang lebih besar terhadap wanita. Selain itu, responden banyak yang tidak sekuat dengan anggapan orang yang sudah menikah cenderung bekerja lebih keras.

Pada penelitian ini komposisi jumlah responden laki-laki dan perempuan adalah hampir sama yaitu 46,3% laki-laki dan 53,7% perempuan. Hal ini dapat menyebabkan persepsi antara permasalahan jenis kelamin sehingga sebagian besar responden berpendapat bahwa jenis kelamin memiliki yang berbeda-beda.

#### **5.2.5 Faktor Status Kawin terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota**

Berdasarkan hasil uji korelasi antara status kawin dengan kinerja karyawan didapatkan nilai koefisien sebesar 0,308 yaitu pada kategori korelasi “lemah”. Namun, antara faktor status kawin terhadap kinerja tetap memiliki hubungan walaupun tidak kuat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardhani (2005) yang mengatakan bahwa status perkawinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang telah menikah akan memiliki

tanggung jawab yang cukup besar sehingga akan terus membuatnya terus produktif. Hal ini tidak sejalan dengan Mangkunegara (2008) yang menyatakan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang belum menikah. Status perkawinan pada umumnya membuat seseorang memiliki kebutuhan yang lebih banyak dari pada sebelum perkawinan. Maka seseorang yang telah menikah harus meningkatkan kinerja untuk menambah penghasilan mereka (Soeroso dan Sarwono, 2011).

#### **5.2.6 Faktor Lama Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota**

Pada penelitian ini didapatkan nilai korelasi 0,482 yaitu pada kategori korelasi “sedang”, yang artinya terdapat pengaruh yang sedang dari faktor jenis kelamin terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan Siagian (2008) menyatakan bahwa, Lama Kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Kreitner dan Kinicki (2004) Lama Kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasanyaman dengan pekerjaannya.

Lama Kerja seorang pegawai juga kan mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu instansi atau organisasi tempat mereka bekerja semakin lama pegawai bekerja pada suatu organisasi maka pegawai akan semakin mengenali tempat

kerjanya dengan baik, maka semakin lama mereka bekerja akan membuat mereka merasa nyaman sehingga akan tercapai kinerja yang baik pada intansi tempat mereka bekerja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran karakteristik biografis karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota menunjukkan bahwa responden dengan usia terbanyak adalah 20-30 tahun dengan persentase 56,1%, jenis kelamin terbanyak adalah perempuan dengan persentase 53,7%, pendidikan terakhir terbanyak adalah S1 dengan persentase 78,0%, Lama Kerja terbanyak adalah 3 – 5 tahun dengan persentase 36,6%.
2. Gambaran pengaruh karakteristik biografis karyawan terhadap kinerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota adalah pada kategori sangat mempengaruhi dengan persentase 12,2%, kategori mempengaruhi dengan persentase 56,1%, kategori cukup dengan persentase 26,8%, kategori tidak mempengaruhi dengan persentase 4,9%
3. Tingkat kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota adalah pada kategori sangat tinggi dengan persentase 12,2%,

kategori tinggi dengan persentase 56,1%, kategori sedang dengan persentase 29,3%, kategori rendah dengan persentase 2,4%.

4. Hasil pembuktian hipotesis dengan melakukan uji t pada analisis regresi linear sederhana dibuktikan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka, terdapat pengaruh antara variabel Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota.
5. Besarnya pengaruh variabel Karakteristik Biografis terhadap variabel Kinerja adalah sebesar 34,6% dan 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 6.2 Saran

Adapun saran – saran yang dapat penulis berikan yang nanti nya akan menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Riau adalah sebagai berikut ini:

1. Bagi Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota

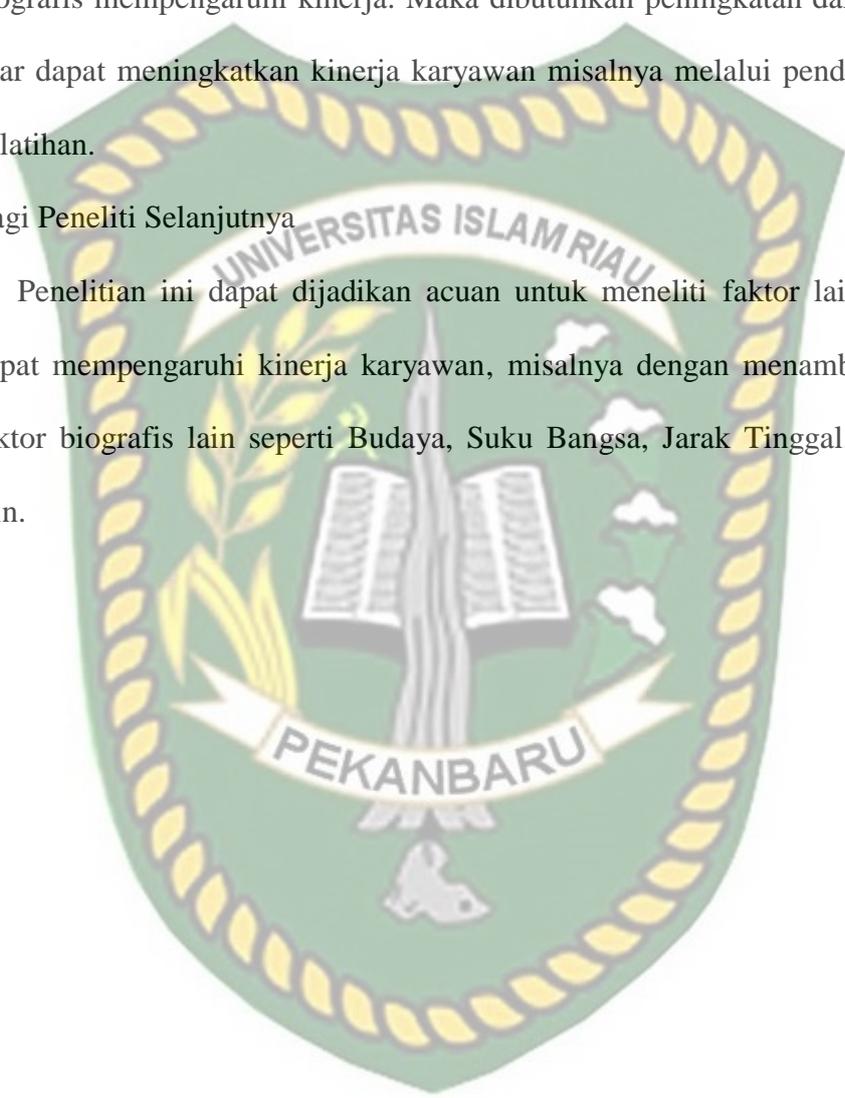
Disarankan untuk meningkatkan kinerja melalui pengalaman-pengalaman terutama yang baru memiliki masa pekerjaan satu hingga tahun. Dikarenakan Lama Kerja mempengaruhi kinerja, maka diperlukan pengalaman-pengalaman bagi yang memiliki Lama Kerja belum relatif lama. Karyawan diharapkan dapat memahami tujuan, visi, dan misi serta menjalankan program-program kerja untuk menambah pengalaman pada bidangnya.

2. Bagi Instansi BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru Kota

Disarankan untuk meningkatkan kinerja melalui penambahan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan-karyawan baru, mengingat faktor-faktor biografis mempengaruhi kinerja. Maka dibutuhkan peningkatan dari segi lain agar dapat meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meneliti faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya dengan menambah faktor-faktor biografis lain seperti Budaya, Suku Bangsa, Jarak Tinggal, dan lain-lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda, Bandung, 2011.
- Ahmad Ruky. *Sistem Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004.
- Anderson, Gordon C. *Managing Performance Appraisal System*, Blackwell Publisher, London, UK, 1993.
- Arikunto, Suharsimi., *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Armstrong, M., *Armstrong's Handbook of Human Resource Management*. Kogan Page Publisher, London, 2012.
- Ayu, A.R, Gunawan, dan Harifuddin. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*. Vol. 1 (2) Oktober.
- Bernardin, H.John and Russel. *Human Resource Management*, McGraw-Hill, New York, 2010.
- Dale, Timpe. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo, 2014.
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta, 1984.
- Fandy Tjiptono dan Gregorius Chandra. *Manajemen Kualitas Jasa*, ANDI, Yogyakarta, 2005.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi analisis multivariate dengan program*. Edisi ketujuh, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. *Organisasi*, alih bahasa Nunuk Adiarni, edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara, 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Hersey, H. Blanchard, E. Johnson. *Management of Organizational Behavior*. Pearson International Education, New Jersey, 2010.

- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John, *Human Resource Management*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta, 2011.
- Ririn Yunita Sari, *Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hexindo Adiperkasa tbk Pekanbaru*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, 2014.
- Robbins, Stephen P & Judges, Timothy A., *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta, 2010.
- Robbins, Stephen P dan Judges, Timothy A., *Perilaku Organisasi*, Salemba empat, Jakarta, 2015.
- Selvi Wulandari, *Pengaruh Karakteristik biografis Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi*. Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2016.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suyadi Prawirosentono. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE, 2010.
- Toha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardhani, Ita Novi. 2005. *Analisis Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Sahid Surabaya*. Skripsi. Surabaya: Universitas Air Langga
- Worung, P.L.L, A.A. Rumayar, F.K. Kolibu. 2014. *Hubungan Umur, Status Perkawinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Praktek Keperawatan Jiwa di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V.L. Ratumbuang Provinsi Sumatera Utara*. *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*. Diakses dalam (<http://medkesfkm.unsrat.ac.id/wp-content/uploads/2015/11/Pangky-Lucky-Leonardo-Worung.pdf>)