

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK BPR PRIMADANA ABADI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan oleh :

RATNA RAHAYU

NPM 1701110207

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

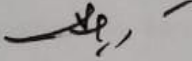
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RATNA RAHAYU
Nomor pokok / NIM : 1701110207
Jenjang pendidikan : Stara 1
Mata kuliah pokok : Manajemen sumber daya manusia
Judul skripsi : **PENGARUH JAMINAN SOSIAL DAN
REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK BPR PRIMADANA ABADI
PALEMBANG**


Pembimbing Skripsi

Tanggal 08-05-2021

Pembimbing 1 

Syaiful Sabri, SE, M.Si
NIDN : 0220085901

Tanggal 08-05-2021

Pembimbing 2 

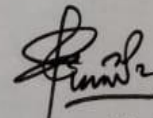
Herlan Djunaidi, SE, MP
NIDN : 0219086101

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 08-05-2021



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRA
NIDN.0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 08-05-2021



Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN,0222096301

08/PS/BFE/21

Motto Dan Persembahan

Motto :

“ kekayaan yang hakiki bukanlah sebuah harta di dunia ,tetapimelainkan ibadah kepada yang maha kuasa kebaikan terhadap sesama, kasih sayang orang tercinta dan kebersamaan bersama keluarga, karena itulah kekayaan yang hakiki di akhirat kelak”

(Ratna Rahayu)

Kupersembahkan kepada :

- ✚ Kedua orang tuaku tercinta**
- ✚ Saudara-saudaraku tersayang**
- ✚ Kekasih tersayang**
- ✚ Para pendidiku yang ku hormatin**
- ✚ Almamater yang kubanggakan**

KATA PENGANTAR

Asalamualaikum wr.wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Baginda Rasulullah Nabi besar Muhammad SAW beserta para sahabat, keluarga dan para pengikutnya hingga akhir zaman, sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal ini dengan judul “Pengaruh Jaminan sosial dan reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Primadana Abadi Palembang , sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Dalam menyelesaikan Proposal , penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat memberikan yang terbaik, akan tetapi penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Hal itu tentu saja terjadi karena terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Penulis juga menyadari bahwa masih perlu untuk belajar lagi untuk mendapatkan dan memberikan yang terbaik kepada berbagai pihak.

Banyak kesulitan yang dialami oleh penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, namun berkat kesabaran dan bimbingan, arahan, saran, dan dukungan oleh berbagai pihak, baik oleh dosen pembimbing keluarga maupun kerabat terdekat akhirnya proposal ini dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk itu, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.

2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Univeritas Palembang.
4. Bapak Syaiful sahari , SE,M,SI selaku Pembimbing I yang membimbing saya sehingga proposal ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Herlan Djunaidi, SE, MP selaku Pembimbing II yang membimbing saya sehingga proposal ini dapat diselesaikan.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya selama penulis menjalankan proses perkuliahan.
7. Staff dan Karyawan dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Kedua orang tua yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan bantuan moril maupun materil dalam pembuatan proposal ini.
9. Saudara dan Saudariku yang selalu memberikan motivasi selama penulis menyelesaikan proposal ini.
10. Seseorang yang selalu menyemangatinku
11. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan semangat dan bantuannya.
12. Rekan - rekan di jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang angkatan 2017
13. Almamaterku tercinta yang telah membawaku sampai mendapatkan Gelar Sarjana.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih atas segala dukungan, bantuan, bimbingan yang diberikan selama penulis berada di bangku kuliah sampai menyelesaikan proposal ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi pada penulisan ini.

Palembang, Januari 2021

A handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is written in a cursive style and appears to read 'Ratna Rahayu'.

Ratna Rahayu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMNMOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Jaminan Sosial	11
2.1.1 Syarat Kepersetiaan Jaminan Sosial	13
2.1.2 Tujuan Pemberian Jaminan Sosial	14
2.1.3 Manfaat Jaminan Sosial	14
2.1.4 Indikator Jaminan Sosial	18
2.2 Pengharga (Reward)	19
2.2.1 Pengertian Reward	19
2.2.2 Dimensi Penghargaan.....	20

2.2.3	Indikator Reward	21
2.2.4	Sistem Penghargaan/Reward Dari Perusahaan Untuk Karyawan	22
2.2.5	Tujuan Penghargaan Reward	23
2.2.6	Faktor Yang Mempengaruhi Reward	23
2.2.7	Pengaruh Reward Terhadap Kinerja	26
2.3	Kinerja Karyawan	26
2.3.1	Penegertian Kinerja	26
2.3.2	Tujuan Evaluasi Kinerja	27
2.3.3	Aspek-Aspek Kinerja	28
2.3.4	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.3.5	Karakteristik Kinerja	29
2.3.6	Dimensi Dan Indikator Kinerja	30
2.3.7	Penelitian Yang Relevan	31
2.4	Kerangka Berfikir	34
2.5	Hipotesis	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	lokasi,waktu,dan,tempat penelitian	36
3.1.1	lokasi Penelitian	36
3.1.2	Waktu Penelitian	36
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.2.1	Sumber Data	36
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	38
3.3	Populasi, Sampel dan sampling	38
3.3.1	Populasi	38
3.3.2	Sampel	39
3.3.3	Sampling	40
3.4	Rancangan Penelitian	41
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	42
3.5.1	Variabel Penelitian	42
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	42

3.6 Instrumen Penelitian	42
3.7 Uji Instumen	44
3.7.1 Uji Validitas	44
3.7.2 Uji Realiabilitas	45
3.8 Teknik Analisis Data	46
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (R)	47
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	47
3.8.4 Analisis Deskriptif	48
3.8.5 Uji Hipotesis Statistik	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Sejarah Singkat perusahaan	52
4.1.2 visi dan misi perusahaan	52
4.1.2.1 Visi Perusahaan	52
4.1.2.2 Misi Perusahaan	52
4.1.3 Struktur Organisasi	52
4.1.4 Pembagian tugas	52
4.2 Uji Instrumen	61
4.2.1 Uji Validitas	61
4.2.2 Uji Reabilitas	63
4.3 Teknik Analisis Data	64
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.3.2 Analisis Koefisien Korelasi (R)	66
4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	66
4.3.4 Analisis Deskriptif	67
4.3.5 Uji Hipotesis Statistik	69
4.4 Pembahasan	71
4.4.1 Pengaruh Jaminan Sosial dan Reward Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	71
4.4.2 Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan	72

4.4.3 Pengaruh Reward Secara Terhadap Kinerja	
Karyawan	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang.....	32
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	36
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian	40
Tabel 3.4 Jumlah Sampel Penelitian	40
Tabel 3.5 Instrumen Penelitian	43
Tabel 3.5 Tabel definisi operasional	43
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Jaminan Sosial (X^1)	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Reward (X^2)	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Jaminan Sosial (X1) Dan Reward (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)	65
Tabel 4.8 Hasil Koefisien Korelasi (R)	66
Tabel 4.9. Hasil Analisis Determinasi (R^2)	67
Tabel 4.10 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Jaminan sosial(X1) dan Reward(X2) Terhadap kinerja karyawan (Y)	67
Tabel 4.11 Hasil Uji F	69
Tabel 4.12 Hasil Uji T	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 kerangka berpikir penelitian	34

ABSTRAK

RATNA RAHAYU , NIM :1701110207 dengan judul skripsi Pengaruh Jaminan Sosial Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Primadana Abadi Di bawah Bapak Syaiful sahri , SE,M,SI dan bapak Herlan Djunaidi , SE,MP

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial dan reward terhadap kinerja karyawan pada bank bpr primadana abadi Palembang baik secara simultan maupun parsial.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan teknik observasi dan kuisisioner. Untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (r^2) serta analisis deskriptif. Sedangkan untuk menguji hipotesis, digunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 37,330 lebih besar dari F_{tabel} (3,30) dan nilai Sig 0,000 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,30. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari F_{tabel} ($800,118 > 3,30$) atau signifikan F $0,000 < \alpha 0,05$. Yang artinya jaminan sosial dan reward berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Bpr Primadana Abadi Palembang. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,584 lebih besar dari t_{tabel} (2,694) yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,811 > (2,694)$) dan signifikan jaminan sosial sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Bpr Primadana Abadi Palembang. Variabel reward memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,168 lebih kecil dari t_{tabel} (2,694) yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,168 < 2,694$) dan signifikan reward sebesar $0,001 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Bpr Primadana Abadi Palembang.

Kata kunci : Jaminan Sosial, Reward, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

RATNA RAHAYU, NIM : 1701110207 with the title of the thesis ‘‘ The Effect of Social Security and Rewards on Employee Performance at Bank Bpr Primadana Abadi Palembang’’ (Under Mr. Syaiful Sahri, SE, M, SI and Mr. Herlan Djunaidi, SE, MP

The purpose of this study was to determine the effect of social security and rewards on employee performance at the Primadana Abadi Bpr Bank Palembang, either simultaneously or partially.

The data in this study were collected by means of observation and questionnaires. To get a valid and reliable instrument, then tested the validity and reliability. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, analysis of the correlation coefficient (r), the coefficient of determination (r^2) and descriptive analysis. Meanwhile, to test the hypothesis, the F test (simultaneous) and the t test (partial) were used.

The results of this study indicate that the Fcount value obtained is 37.330 greater than Ftable (3.30) and the Sig value is 0.000 and the Ftable value is 3.30. This shows that Fcount has a value greater than Ftable ($800, 118 > 3.30$) or significant $F 0.000 < \alpha 0.05$. Which means that social security and rewards have a simultaneous effect on employee performance at Bank Bpr Primadana Abadi Palembang. While partially it shows that the social security variable shows the tcount value of 8.584 is greater than the ttable (2.694), which means that $tcount > ttable$ ($5.811 > (2.694)$) and significant social security is $0.000 \leq 0.05$. 05 this shows that social security has an effect. significantly to the employee performance at Bank Bpr Primadana Abadi Palembang. The reward variable has a tcount value of 2.168 which is smaller than t table (2.694) which means $tcount, < ttable$ ($2.168 < 2.694$) and a significant reward of $0.001 \leq 0.05$. that reward has a significant effect on employee performance at Bank Bpr Primadana Abadi Palembang

Keyword : social security, employee performance rewards

RIWAYAT HIDUP

Ratna Rahayu, dilahirkan di Palembang pada tanggal 01 Desember 1996 yang merupakan anak ke 5 dari enam bersaudara, anak dari pasangan Bapak Nurham(alm) dan Ibu Rusmita

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 80 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 44 Palembang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMA 02 Muhammadiyah Palembang, Pada tahun akademik 2017, penulis tercatat sebagai mahasiswa Program Studi manajemen, Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

Penulis

A handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is written in a cursive style and appears to read 'Ratna'.

(Ratna Rahayu)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ratna Rahayu

NIM : 1701110207

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2021

Penulis

A 1000 Rupiah Indonesian postage stamp is shown, featuring the Garuda Pancasila emblem and the text '1000', 'REPUBLIK INDONESIA', and 'METER'. A black ink signature is written over the stamp. The serial number '600D7AJX16630139' is visible at the bottom of the stamp.

(Ratna Rahayu)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar belakang

Didalam penjelasan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian intergral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur dan merata, baik materiil maupun spritual.

Demikian pula pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja atau karyawan yang profesional atau kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern meskipun semua peralatan modern yang di perlukan telah tersedia melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja atau karyawan sebagai sumber

daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya.

Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan bertitik tolak dari karyawan sumber daya manusia itulah, maka perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki karena sumber daya manusia bukan mesin yang siap pakai .

Salah satunya adalah jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan di sertai berbagai tantangan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Pemerintah mengundang Undang-Undang No.40 Tahun 2004 yang mengatur tentang jaminan sosial nasional, pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena

menderita sakit mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang dimaksud, bukan dalam arti jaminan sosial nasional tersebut diatas, akan tetapi dalam arti yang spesifik yaitu meliputi jaminan tenaga kerja yang diselenggarakan dalam bentuk program jaminan tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana dimaksud dalam jiwa dan semangat pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Disamping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

Dengan adanya jaminan sosial para karyawan tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila ada sesuatu hal yang menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain. Sudah menjadi kodrat bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya, oleh karenanya, kesejahteraan yang di perlukan diberikan kepada tenaga kerja bukan

hanya bagi karyawan sendiri, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas. yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko sosial antara lain kecelakaan kerja. Sakit meninggal dunia, dan tua. Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja memberikan kepastian berlangsung arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang jaminan sosial tenaga kerja mempunyai aspek aspek antara lain ;

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Program yang diatur dalam peraturan tentang jaminan sosial tenaga kerja atau undang- undang no.3 tahun 1992 yang ruang lingkupnya mengatur tentang :

a. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan

atau santunan hanya didiberikan dalam hal terjadi cacad mental yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa berkerja lagi.

b. Jaminan kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang di tinggalkan oleh karna itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meningkatkan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa.

c. Jaminan hari tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu berkerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan memperngaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih berkerja , terutama bagi mereka yang penghasilanya yang di bayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu .

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Pemeliharaan kesehataan dimaksudkan untuk meingkatkan produktivitas tenaga sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kreatif) oleh . karena , upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberikan jika dibebankan kepada perorangan , maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui progam jaminan sosial tenaga kerja .

Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui reward. reward merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian reward harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan sehingga karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan juga memperhatikan peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan. Kinerja karyawan akan meningkat ketika semua hak yang seharusnya mereka terima dapat mereka nikmati.

Reward juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja karyawan pada perusahaan.

Bpr Primadana Abadi (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Didalam dunia usaha atau organisasi tujuan utamanya adalah dapat mendatangkan keuntungan dimasa yang akan datang, seperti dalam sektor perbankan. Sektor perbankan merupakan sektor yang memerlukan interaksi langsung dengan klien atau yang disebut dengan nasabah dengan pihak perbankan atas transaksi yang telah dilakukan. Salah satunya termasuk juga Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan suatu lembaga keuangan bank yang melakukan kegiatan transaksi menerima atau menghimpun uang dalam bentuk tabungan deposito jangka panjang serta menyalurkan dana kepada masyarakat dengan tujuan mendapatkan keuntungan melalui bunga. Para pihak perusahaan maupun pemberi layanan masyarakat selain dituntut untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasinya diharapkan juga dapat memberikan informasi serta kualitas layanan yang terbaik untuk karyawan .

Bank bpr primadana abadi atau disebut juga dengan singkatan (BPR) berdasarkan Akte Pendirian secara Notaris akte nomor : 111 tertanggal 15 Juli 2007 dan telah mendapat pengesahan dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. C-05688 HT.01.01-Th 2007 tertanggal 07 Desember 2007. BPR mulai beroperasi tanggal 26 September 2008. Bank Perkreditan Rakyat Prima Dana Abadi berlokasi di Jalan Letkol Iskandar No. 107, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Propinsi Sumatera Selatan.

Membangun perusahaan sebesar itu bukanlah mudah perlu peran penting dari pemimpin dan karyawan agar tercapai tujuan bersama, tentunya pemimpin perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang sumber kerja keberhasilannya Bank Bpr Primadana Abadi tergantung pada kinerja karyawan Bank Bpr Primadana Abadi menyadari bahwa Jaminan Sosial dan *Reward* memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan.

Pimpinan yang ada di Bank Bpr Primadana Abadi belum berjalan secara maksimal karena jaranganya pimpinan memberikan inisiatif berupa arahan serta bimbingan kepada karyawan agar dapat berkerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan seperti halnya inisiatif yang jarang diberikan pimpinan kepada karyawan , informasi yang di sampaikan pimpinan juga terkadang tidak dimengerti bawahan secara jelas karena informasi yang di terima karyawan kurang lengkap dan sedikit , seperti batalnya lembur yang telah diinstruksikan sebelumnya tanpa ada alasan yang jelas dari atasan.

Hubungan antara atasan dan bawahan pun tercipta kurang harmonis dikarenakan sedikitnya interaksi yang terjadi antara pimpinan dan karyawannya.

Masalah yang terjadi di perusahaan bukan itu saja , jaminan dan *reward* yang diberikan oleh Bank Bpr Primadana Abadi masih kurang sesuai dengan kebutuhan karywan , salah satunya lingkungan kerja yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan terlihat pada fasilitas yang diberikan perusahaan masih kurang memadai bagi sebagian karyawan karena alat dan kelengkapan kerja yang sudah lama dan kadang kala tidak ada saat di perlukan selain itu , pemberian kompensasi berupa bonus dan insentif belum memenuhi

kepuasan karyawan dan juga jaminan perkerjaan berupa peningkatan karir yang tidak jelas .

Bank Bpr Primadana Abadi selain harus memperhatikan jaminan sosial karyawan juga harus memperhatikan tentang *reward* karyawan karena sering kali karyawan mengalami masalah penurunan kinerja karyawan dikarenakan kurangnya rasa aman dalam berkerja, hal ini dapat terlihat pada beberapa karyawan sering terlambat

Berdasarkan fakta – fakta telah di uraikan di atas , penulis tertarik untuk menganalisis **Pengaruh Jaminan Sosial Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Primadana Abadi Palembang**

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas , maka peneletian ini memfokuskan pada :

1. Apakah jaminan sosial dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Bpr Primdana Abadi Palembang ?
2. Apakah jaminan sosial dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada Bank Bpr Primadana Abadi Palembang ?
3. Apakah *reward* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Bank Bpr Primadana Abadi Palembang ?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh jaminan sosial dan *reward* terhadap kinerja karyawan Pada Bank Bpr Primadana Abadi Palembang .

2. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan Pada Bank Bpr Primadana Abadi Palembang .
3. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Pada Bank Bpr Primadana Abadi Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk memperdalam dan menerapkan teori yang di peroleh kedalam praktek yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi Bank Bpr Primadana Abadi untuk dapat memberikan perhatian baik terhadap jaminan sosial dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi almamater

Bagi almamater adalah agar dapat memberikan sumbangan yang berarti serta dapat menjadi bahan acuan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Dessy. (2017). “*Analisis Hubungan Persepsi pengetahuan perpajakan, persepsi kualitas pelayanan, dan persepsi tingkat pendidikan dengan persepsi motivasi wajib pajak dalam membayar pajak*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma

Irham,fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : ALFABETA, CV.

Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

Moehariono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Muktar 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.

Moorhead dan Griffin.2013.” *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* “ edisi 9. Jakarta.Salemba empat

Pratomo. Adji 2012. “*Implementasi Augmented Reality Sebagai Media Penjualan Rumah Pada Perumahan Prima Harapan Regency Bekasi Menggunakan ARtoolkit*”. Skripsi Teknik Informatika: Universitas Gunadarma.

Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.



Siagian, . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksar

Setiadi. 2009. *Panduan Penelitian Sosial*. Jakarta: Yayasan. Lembaga Kemala. Brigham

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

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Yuniarsih, Tjutju. dan Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Umar. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO