

PENGARUH JAMINAN KESEHATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERHUTANI KPH SARADAN

Lina Harwati¹
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
Linaharwati92@gmail.com

Satrijo Budiwibowo²
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
satrijobudiwibowo@gmail.com

Juli Murwani³
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
jmurwani@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh jaminan kesehatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perhutani KPH Saradan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif inferensial dengan menggunakan statistik parametrik. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perhutani KPH Saradan yang berjumlah 70 karyawan yang diambil dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode statistik dengan uji koefisien determinasi R^2 , uji parsial t dan uji simultan F . Hasil secara parsial penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan Jaminan Kesehatan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci :

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of health insurance and work discipline on the performance of employees in Perhutani KPH Saradan. This study included the type of inferential quantitative research using parametric statistics. The sample in this research is all employees of Perhutani KPH Saradan which amounted to 70 employees taken with saturated sample technique. Data collection techniques using questionnaires. Testing the hypothesis in this study using statistical methods to test the coefficient of determination R^2 , ujparsial t and ujisimultan F . partial results of this study indicate that the work discipline variables significantly influence employee performance. While the research results simultaneously show Health Security and Work Discipline influence on employee performance

Keywords : Warranty Health, Discipline Work, Performance



**The 9th FIPA: Forum
Ilmiah Pendidikan
Akuntansi - Universitas
PGRI Madiun**
Vol. 5 No. 1
Hlmn. 527-536
Madiun, Oktober 2017
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:
23 September 2017
Tanggal diterima:
01 Oktober 2017

PENDAHULUAN

Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan (Amanda, Budiwibowo, Amah, 2017).

Kinerja merupakan suatu kemampuan atau pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan perencanaan perusahaan. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2010 : 60).

Dalam perusahaan sering menghadapi masalah kinerja pegawai sehingga manajer akan selalu berusaha agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Menurut Moehariono (2010: 61) kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor : 1) Harapan mengenai imbalan, 2) Dorongan, 3) Kemampuan, 4) Kebutuhan dan sifat, 5) Persepsi terhadap tugas, 6) Imbalan internal dan eksternal, 7) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Kinerja karyawan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan rasa aman bagi karyawan serta meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan. Salah satunya adalah dengan adanya jaminan kesehatan dari perusahaan. Menurut Perpres Nomor 19 Tahun 2016 Pasal 1, Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah. Dengan adanya jaminan kesehatan dalam perusahaan maka karyawan akan merasa terlindungi dan tidak was-was bahkan takut untuk melakukan pekerjaannya secara optimal.

Dalam operasional perusahaan sangat dibutuhkan peran penting sumber daya manusia serta kesadaran terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan. Kesadaran dari karyawan tersebut di pengaruhi oleh faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang baik seperti disiplin kerja. Menurut Fathoni (2009: 172) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya ialah : 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Keteladanan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Waskat (pengawasan melekat), 6) Sanksi hukuman, 7) Ketegasan ,8) Hubungan kemanusiaan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik.

Perum Perhutani adalah perusahaan yang bergerak di bidang Kehutanan (khususnya di Pulau Jawa dan Madura) dan mengemban tugas serta wewenang untuk menyelenggarakan kegiatan pengelolaan Sumber Daya Hutan (SDH) dengan memperhatikan aspek produksi/ekonomi, aspek sosial dan aspek lingkungan.

Perum Perhutani merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang awalnya berada dibawah Departemen Kehutanan diberi tanggung jawab dan hak pengelolaan

hutan di Pulau Jawa, khususnya Jawa Tengah dan Jawa Timur sejak tahun 1972 berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 tahun 1972. Wilayah Perum Perhutani selanjutnya diperluas pada tahun 1978 dengan masuknya kawasan hutan Negara di Provinsi Jawa Barat berdasarkan PP Nomor 2 tahun 1978.

Dalam kumparan waktu tersebut, banyak perubahan social, ekonomi dan politik yang berpengaruh terhadap Perum Perhutani. Seperti yang terjadi di Perhutani KPH Saradan yang berada di Jalan Rimba Mulya No. 08 Madiun, dimana masih ada pegawai yang kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari hasil kerja mereka yang masih belum dapat mencapai beberapa target yang ditentukan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya dengan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan. Selain jaminan kesehatan, perusahaan juga harus menekankan disiplin kerja agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab pada setiap pekerjaan yang telah diberikan. Dengan adanya jaminan kesehatan dan disiplin kerja, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Jaminan Kesehatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perhutani KPH Saradan".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Perhutani KPH Saradan yang beralamatkan di Jl. Rimba Mulya No. 08 Madiun. Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perhutani KPH Saradan Jl. Rimba Mulya No.08 Madiun yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 70 orang.

Penelitian ini menggunakan statistik inferensial. Menurut Sugiyono (2015:148) menyatakan bahwa "statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi". Statistik inferensial ini digunakan bila peneliti ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Statistik inferensial dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Uji asumsi klasik terdiri dari (1) Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui normalitas data penelitian. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi apakah terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan melihat hasil histogram, p-p plot dan uji Kolmogorov Smirnov (K-S). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat jika histogram membentuk lonceng sempurna maka terdistribusi secara normal. Data dalam p-p plot dapat dikatakan normal jika titik penyebaran data di sekitar garis diagonal. Uji Kolmogorov Smirnov (K-S), kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika lebih besar dari 0,05. (2) Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui bahwa data yang akan dianalisis variansnya relative kecil. Uji homogenitas dapat dilakukan dengan uji nilai Homogeneity of Variance Test menggunakan program analisis statistic IBM SPSS Statistics 20. Apabila nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka data dinyatakan tidak homogen, sebaliknya jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka data dinyatakan homogen. (3) Uji Autokorelasi Menurut Priyatno (2010: 87) autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi

antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin - Watson (DW test). (4) Uji Multikolinieritas Menurut Ghazali (2013: 105) menjelaskan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. (5) Uji Heterokedastisitas Menurut Priyatno (2010: 83) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil analisis bahwa kondisi penelitian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Menurut Wibowo (2016 : 7) mengatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*..

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dilihat dari bentuk histogram belum dapat dikatakan berbentuk lonceng sempurna. Sedangkan pada grafik P-P Plot menunjukkan titik penyebarannya belum mengikuti garis diagonal, sehingga menunjukkan data tidak terdistribusi normal. Berdasarkan berdasarkan hasil histogram dan grafik P-P Plot dapat disimpulkan bahwa data tidak dapat terdistribusi secara normal. Dimana untuk lebih meyakinkan hasil statistik, peneliti juga melakukan menguji normalitas data dengan uji non parametrik *Kolmogrov Smirnov*. Hasil output uji non parametrik *Kolmogrov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* telah melebihi dari signifikansi sebesar 0,05, maka dapat dikatakan data penelitian telah terdistribusi normal.

Namun dalam uji normalitas menggunakan grafik histogram dan grafik P-P Plot masih belum mendekati normalitas, maka dari itu dilakukan transformasi data pada variabel independen dan dependen. Transformasi data dengan menggunakan LN, karena hasil uji grafik menunjukkan *Substantial Positive Skewness*. Setelah dilakukan transformasi *Kolmogrov Smirnov* menunjukkan bahwa signifikansi melebihi 0,05 yaitu sebesar 0,909 dapat disimpulkan data telah terdistribusi normal dan menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Grafik histogram membentuk lonceng sempurna dan grafik P-P Plot menyebar disekitar garis diagonal, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa pola distribusi dalam penelitian ini normal. Kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka dapat disimpulkan masing-masing variabel tersebut tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil output SPSS uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas dan juga dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini nilai DW sebesar 2,316. Nilai dU untuk signifikansi 0,05 dengan n= 70 dan k= 2 adalah 1,671 dan nilai 4-dU= 2,328 . Oleh karena itu DW berada diantara dU dan 4-dU, yaitu (1,671< 2,316< 2,328), sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil dari pengolahan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,516	2,047		2,207	,031
Jaminankesehatan	,236	,109	,196	2,166	,034
DisiplinKerja	,555	,079	,638	7,059	,000

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = 4,516 + 0,236X1 + 0,555X2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 4,516 menunjukkan bahwa apabila variabel-variabel independen terdiri dari jaminan kesehatan dan disiplin kerja nilainya 0, maka kinerja manajerial adalah 4,516. Artinya tanpa adanya pengaruh variable jaminan kesehatan dan disiplin kerja maka kinerja karyawanakan tetap memiliki nilai sebesar 4,516.
- Variabel jaminan kesehatan (X1) sebesar 0,236 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan jaminan kesehatan mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawanakan mengalami kenaikan sebesar 0,236. Maka semakin baik dan jaminan kesehatan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
- Variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,555artinya jika variabel independen lainnya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawanakan mengalami kenaikan sebesar 0,555. Maka semakin baik disiplin kerja semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji Koefisiensi Determinan

Analisis koefisien Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *adjusted R²* pada *model summary* pada hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi *R²*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,743 ^a	,552	,539	2,063	2,316

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Jaminankesehatan

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Hasil uji regresi pada tabel 4.16 menunjukkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,539 atau 53,9%. Hal ini menunjukkan 53,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh jaminan kesehatan dan disiplin kerja. Sedangkan 46,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Analisis dan Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil analisis bahwa kondisi penelitian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Menurut Wibowo (2016 : 7) mengatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan langsung.

Kinerja karyawan untuk menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan rasa aman bagi karyawan serta meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya jaminan kesehatan dan adanya sikap disiplin kerja dalam masing-masing karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dengan semakin tinggi jaminan kesehatan yang didapat masing-masing karyawan dan disiplin kerja masing-masing karyawan.

Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa dua variabel independen yaitu jaminan kesehatan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perhutani KPH Saradan. Penjelasan dari masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa semua variabel (Jaminan Kesehatan dan Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di Perhutani KPH Saradan. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Ini berarti t hitung $>$ t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian maka , hipotesis kedua-duanya diterima. Menurut karyawan, kedua variabel independen tersebut dianggap penting karena dengan adanya jaminan kesehatan dan disiplin kerja maka karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan merasa nyaman dan aman, sedangkan bagi perusahaan dengan adanya jaminan kesehatan dan disiplin kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan dan kontribusi yang maksimal.
2. Berdasarkan pengujian secara simultan F , ternyata hasil penelitian menyatakan bahwa semua variabel independen (Jaminan Kesehatan dan Disiplin Kerja) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu: kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari hasil data yang telah di olah di bab sebelumnya yaitu terdapat nilai $F = 41,261$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan uji statistic diperoleh temuan penelitian bahwa koefisien F hitung $>$ F tabel yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan jaminan kesehatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perhutani KPH Saradan.
3. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi (R^2) ini menyatakan bahwa ada sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi20, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,539. Hal ini berarti 53,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel jaminan kesehatan dan disiplin kerja sedangkan sisanya 46,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 46,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jaminan kesehatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan adanya jaminan kesehatan dalam perusahaan maka karyawan akan merasa terlindungi dan tidak was-was bahkan takut untuk melakukan pekerjaannya secara optimal.

Sedangkan menurut Moertjahjo (2010: iii) Jaminan Kesehatan adalah sebuah sistem yang memungkinkan setiap penduduk terbebas dari beban biaya berobat yang mahal. Dimana jika tidak terpenuhi dapat berimplikasi terganggunya pemenuhan kebutuhan dasar hidup lain, seperti belajar, bekerja, bersosialisasi, dan berbagai aktifitas kehidupan lainnya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa jaminan kesehatan merupakan jaminan perlindungan agar karyawan mendapatkan manfaat pemeliharaan kesehatan yang akan mendorong kinerja karyawan lebih maksimal.

Hasil ini menjelaskan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik.

Fathoni (2009: 172) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Dengan menekankan disiplin kerja agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab pada setiap pekerjaan yang telah diberikan. Selain itu juga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel jaminan kesehatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perhutani KPH Saradan. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel jaminan kesehatan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya jaminan kesehatan maka karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan merasa nyaman dan aman, karyawan akan merasa terlindungi dan tidak was-was bahkan takut untuk melakukan pekerjaannya secara optimal.
2. Pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik akan tercipta suasana kerja yang nyaman dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara maksimal.
3. Pengujian hipotesis 3 menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara jaminan kesehatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa variabel jaminan kesehatan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perhutani KPH Saradan.

Sedangkan saran yang diajukan peneliti adalah:

1. Pihak perusahaan hendaknya lebih meningkatkan dan lebih memperhatikan jaminan kesehatan para karyawannya. Dengan adanya jaminan diharapkan

kinerja pegawai dapat meningkat dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

2. Perusahaan hendaknya lebih meningkatkan kedisiplinan agar tercipta suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Fathoni, A. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S.P. (2008). *Organnisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Roskadarya.
- Moehersono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moorhead, G. dan Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mukti, A. G. dan Moertjahjo. (2010). *Sistem Jaminan Kesehatan Konsep Desentralisasi Terintegrasi*. Yogyakarta: PT. Karya Husada Mukti.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia No.111 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia No.19 Tahun 2016 tentang Jaminan Kesehatan.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Gaya Media: Yogyakarta.
- Sastrohadwiryo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Thabrany, H. (2014). *Jaminan Kesehatan Nasional*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2004 tentang "Sistem Jaminan Sosial".
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuniarsih, T. dan Suwatno (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

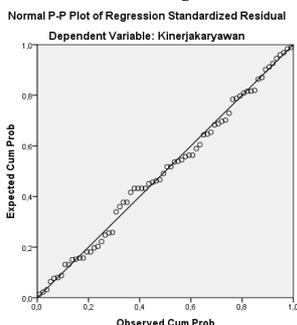
LAMPIRAN

Hasil Olah Data dengan SPSS 20

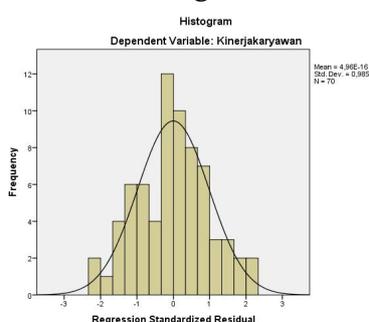
1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normal Probability Plot



Grafik Histogram



Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,03277944
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,050
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,499
Asymp. Sig. (2-tailed)		,964

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Homogenitas Jaminan Kesehatan

Test of Homogeneity of Variances

Jaminan Kesehatan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,855	7	58	,547

Uji Homogenitas Disiplin Kerja

Test of Homogeneity of Variances

Disiplin Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,471	13	55	,158

Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson

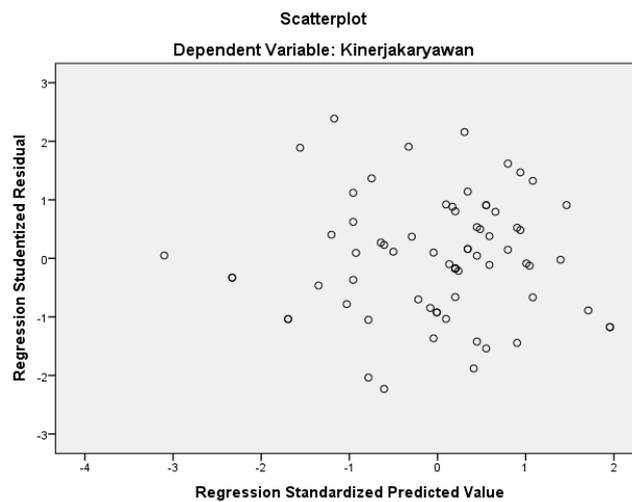
dU	D	4-DU	Keterangan
1,671	2,316	2.328	Tidak terdapat autokorelasi

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Jaminankesehata n	,818	1,222
DisiplinKerja	,818	1,222

Uji Heteroskedastisitas



Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,516	2,047		2,207	,031
Jaminankesehata	,236	,109	,196	2,166	,034
DisiplinKerja	,555	,079	,638	7,059	,000

Uji t

Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	2,207	,031
Jaminankesehata	2,166	,034

DisiplinKerja	7,059	,000
---------------	-------	------

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351,179	2	175,589	41,261	,000 ^b
	Residual	285,121	67	4,256		
	Total	636,300	69			

Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,743 ^a	,552	,539	2,063	2,316