

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL KESEHATAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK
MUAMALAT SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana S1
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

OKTANITA MANIK

NPM: 1601280016



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL KESEHATAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK
MUAMALAT SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana SI
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

OKTANITA MANIK

NPM: 1601280016



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

*Acc Sidang
Muhar*

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2020

Persembahkan

Karya Umiah Ini Kupersembahkan Kepada Keluargaku

Ayahanda Jhonyanto Manik

Ibunda Ernita

Ridiyanto Manahan Manik

Afdal Nabil Januar Manik

Andara Zanita Manik

Ada banyak harapan yang disematkan pada pundak ini

Motto :

*"Aku hanya ingin membuatmu bangga,
meski yang terjadi tak selalu sama
dengan apa yang aku harapkan"*

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Oleh :

NAMA MAHASISWA : Oktanita Manik
NPM : 1601280016
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
HARI, TANGGAL : Sabtu, 14 November 2020
WAKTU : 08.00 WIB s/d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, S.Pd, M.Si

PENGUJI II : Khairunnisa, SE.I, M.M

PANITIA PENGUJI

Ketua

Dr. Muhammad Qorib, MA

Sekretaris

Zailani S.PdI, MA

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Oktanita Manik

NPM : 1601280016

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Sumatera Utara ”** merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa hasil skripsi ini hasil dari plagiatisme, maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 3 November 2020

Yang bersangkutan



PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL KESEHATAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT
SUMATERA UTARA**

Oleh :

Oktanita Manik

1601280016

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 3 November 2020

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, MA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2020

Medan, 3 November 2020

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) eksemplar
Hal : Skripsi a.n. Oktanita Manik
Kepada Yth. : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU

Di-
Medan

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa a.n. Oktanita Manik yang berjudul: "PENGARUH JAMINAN SOSIAL KESEHATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT SUMATERA UTARA". Maka saya berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqosah untuk mendapat Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikian saya sampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, MA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat, ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Oktanita Manik
NPM : 1601280016
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Sumatera Utara

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 03 November 2020

Pembimbing Skripsi

Mutiah Khaira Sihotang, MA

Disetujui Oleh:

Diketahui/ Disetujui
Dekan
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program
Studi Manajemen Bisnis Syariah

Isra Hayati, S.Pd., M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama Mahasiswa : Oktanita Manik
Npm : 1601280016
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Sumatera Utara

Medan, 03 November 2020

Pembimbing Skripsi

Mutiah Khaira Sihotang, MA

Disetujui Oleh:

Diketahui/ Disetujui
Dekan
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program
Studi Manajemen Bisnis Syariah

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

**KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA**

**Nomor : 158 th. 1987
Nomor : 0543bJU/1987**

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je

ح	Ha	Ĥ	ha (dengan titik diatas)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik dibawah)
?	Ain	'	Komater balik diatas

غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	?	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

1. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— َ	Fathah	A	A
— ِ	Kasrah	I	I
و — ُ	dammah	U	U

b. Vokal tunggal

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
— ِى	Fathah dan ya	Ai	a dan i
و— ِ	Fathah dan wa	Au	a dan u

Contoh :

- Kataba : ك ت ب
- Fa'ala : ل ع ف
- Kaifa : ف ي ك

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا / ـ	Fathah dan alif atau ya	Ā	A dan garis diatas
ي / ـ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis diatas
و و	Dammah dan wau	Ū	U dan garis diatas

Contoh :

Qala : قال

Rama : مر

d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

- 1) Ta marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya (t).

- 2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

- 3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- *raudah al-atfāl - raudatul atfāl*: روضة اطفال
- *al-Madīnah al-munawwarah*: المدنح-المونورح
- *ṭalḥah*: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- *rabbanā*: ربين
- *nazzala*: نزل
- *al-birr*: البر
- *al-hajj*: الحج
- *nu'ima*: نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di

depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: **ارجل**
- as-sayyidatu: **اثيرت**
- asy-syamsu: **اشمس**
- al-qalamu: **القلم**
- al-jalalu: **الجلل**

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- *ta'khuzūna*: **تخزن**
- *an-nau'*: **أنتأ**
- *syai'un*: **شأن**
- *inna*: **إن**
- *umirtu*: **أمرت**
- *akala*: **اكل**
-

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk

menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz³unzilafihil-Qur'an
- Syahru Ramadanal-laziunzilafihil-Qur'an
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid

ABSTRAK

Oktanita Manik, 1601280016. Pengaruh Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Sumatera Utara, Pembimbing Mutiah Khaira Sihotang, MA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jaminan sosial kesehatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat KC Balaikota Sumatera Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data kuesioner yang disebarkan kepada responden. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji kualitas data, uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan jaminan sosial kesehatan (X) berpengaruh positif dan variabel jaminan sosial kesehatan (X) memiliki nilai signifikan dengan perolehan signifikansi $0,000 < 0,05$. dan nilai t hitung $4,290 > 0,308$ terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan). Sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X (Jaminan Sosial Kesehatan) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

Kata kunci : jaminan sosial kesehatan dan produktivitas kerja karyawan

ABSTRACT

Oktanita Manik, 1601280016. The Effect of Health Social Security on Employee Productivity at Bank Muamalat, North Sumatra, Advisor for Mutiah Khaira Sihotang, MA

This study aims to determine social health insurance affects the work productivity of employees at PT Bank Muamalat KC City Hall, North Sumatra. This type of research used in this research is quantitative research and data collection techniques in this study using questionnaire data distributed to respondents. The data analysis method used in this research is data quality test, simple linear regression test and hypothesis testing.

Based on the results of the study, it shows that health social security (X) has a positive effect and the health social security variable (X) has a significant value with a significance value of $0.000 < 0.05$. and the t value of $4.290 > 0.308$ on the variable Y (Employee Productivity). So it can be concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that there is an effect of variable X (Health Social Security) on variable Y (Employee Productivity).

Keywords: health social security and employee work productivity

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmautallahi Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Sumatera Utara”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan. Karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Ayahanda tercinta Jhonryanto Manik, dan Ibunda tersayang Ernita. Serta keluarga besar penulis dan adik-adik penulis Afdal Nabil Januar Manik dan Andara Qanita Manik yang selalu mendoakan, memberikan motivasi, perhatian, kasih sayang dan pengorbanan baik secara moral maupun materi sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

5. Ibu Khairunnisa, SE, Sy, M.E.I, selaku sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Mutiah Khaira Sihotang, MA selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Seluruh staff dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
8. Seluruh para karyawan Bank Muamalat Sumatera Utara yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian hingga selesai.
9. Rekan-rekan angkatan 2016 Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah kelas A- Pagi, terlebih khususnya Capcicup yang telah memberikan semangat dan keceriaan kepada penulis selama menempuh studi di Fakultas Agama Islam.
10. Abangda Heri Setiawan yang telah mendoakan, memberikan motivasi serta memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempatan skripsi ini. Penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alikum warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 03 November 2020

Penulis



(OKTANITA MANIK)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR DIAGRAM	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	7
A. Deskripsi Teori.....	7
1. Produktivitas Kerja Karyawan	7
a. Pengertian Produktivitas	7
b. Manfaat Pengukuran Produktivitas.....	7
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Usaha Peningkatan Produktivitas	8
d. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan.....	8
e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	9
f. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	10
g. Ciri-ciri Pegawai Yang Produktif	12
2. Jaminan Sosial Kesehatan	13
a. Pengertian Kesehatan.....	13
b. Pengertian Jaminan Sosial Kesehatan	14
c. Indikator Jaminan Sosial Kesehatan	14
d. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan....	15
B. Penelitian Yang Relevan	16
C. Kerangka Berfikir.....	20

D. Hipotesis.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
A. Metode Penelitian.....	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	23
D. Variabel Penelitian	24
E. Defenisi Operasional Variabel	24
F. Teknik Pengumpulan Data	24
G. Instrumen Penelitian.....	25
H. Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	29
A. Deskripsi Institusi.....	29
1. Sejarah Bank Muamalat	29
2. Profil Bank Muamalat	29
3. Tujuan dan Visi Misi Bank Muamalat	30
4. Struktur Organisasi Bank Muamalat	31
B. Deskripsi Karakteristik Responden	31
C. Penyajian Data.....	34
D. Analisis Data	53
E. Interpretasi Hasil Data.....	59
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Yang Relevan.....	17
Tabel 3.1	Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian Kegiatan.....	22
Tabel 3.2	Kisi-kisi Angket	25
Tabel 3.3	Skala Likert	26
Tabel 4.1	: Kurangnya pengetahuan manfaat fasilitas kesehatan dari jaminan sosial.....	34
Tabel 4.2	: Tingkat pendidikan yang tinggi dapat memperkaya pengetahuan tentang pemanfaatan layanan kesehatan.	35
Tabel 4.3	: Memilih manfaat jaminan kesehatan sesuai dengan kemampuan dalam membayar iuran	36
Tabel 4.4	: Kemampuan dan keahlian harus terus ditingkatkan untuk memberikan jaminan pelayanan kesehatan yang prima.....	37
Tabel 4.5	: Sikap ramah dan sopan dalam melayani harus ditampilkan	38
Tabel 4.6	: Selalu menjaga perkataan kepada peserta jaminan sosial kesehatan lainnya	39
Tabel 4.7	: Menjalani pekerjaan selalu tepat waktu	40
Tabel 4.8	: Setiap diberi tanggung jawab dalam pekerjaan selalu dipertanggungjawabkan	41
Tabel 4.9	: Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan.....	42
Tabel 4.10	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan.....	43
Tabel 4.11	Dalam menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil yang terbaik.....	44
Tabel 4.12	Dalam mengerjakan pekerjaan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan	45
Tabel 4.13	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu ditentukan atasan	46
Tabel 4.14	Tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.....	47

Tabel 4.15 Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	48
Tabel 4.16 Selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian.....	49
Tabel 4.17 Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	50
Tabel 4.18 Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	51
Tabel 4.19 Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien	52
Tabel 4.20 Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.....	53
Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Variabel Jaminan Sosial Kesehatan (X).....	54
Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.23 Uji Reliabilitas Variabel Jaminan Sosial Kesehatan (X)	56
Tabel 4.24 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4.25 Uji Regresi Linear Sederhana	57
Tabel 4.26 Uji t (Parsial).....	58
Tabel 4.27 Uji determinasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	31

DAFTAR DIAGRAM

Nomor Diagram	Judul Diagram	Halaman
Diagram 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Diagram 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	33

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia dalam proses produksi banyak diperbincangkan, sehingga berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan kerja dan meningkatkan taraf hidup manusia. Peranan pemerintah dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industri yang sehat adalah menciptakan struktur ekonomi yang lebih kokoh dan seimbang.

Karyawan berperan aktif dalam aktivitas perusahaan dalam hal mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu perusahaan seharusnya memperhatikan kesejahteraan karyawan, secara umum perusahaan ingin memperoleh laba yang sebesar-besarnya untuk mencapai hal tersebut harus didukung dengan produktivitas kerja karyawan.

Agar produktivitas meningkat sebesar-besarnya maka semua golongan masyarakat harus ikut bergerak seperti pemerintah, para pengusaha dan pekerja. Tanggung jawab peningkatan produktivitas diperusahaan terutama terletak dalam manajemen. Hanya pihak manajemen yang dapat menciptakan hubungan antar manusia dan memperoleh kerjasama dari para pekerja.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi permasalahan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan.¹

Produktivitas kerja pada tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi pendidikan, motivasi internal, keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan. Sedangkan faktor eksternal meliputi motivasi eksternal, lingkungan dan iklim kerja,

¹ Eka Andri Astuti, "Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 2, h. 34.

manajemen, jaminan sosial, kesempatan berprestasi, tingkat pendapatan/upah, teknologi dan sarana produksi.²

Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan melaksanakan pelatihan, penempatan karyawan yang tepat, disiplin yang tinggi, memotivasi karyawan, upah yang sesuai, memberikan kesejahteraan dan jaminan sosial, pemberian *insentif* bagi karyawan yang berprestasi, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.

Kecerobohan akibat kelengahan baik disengaja maupun tidak terhadap keselamatan kerja dapat merugikan tenaga kerja maupun perusahaan. Beberapa kerugian berupa kerugian harta benda, cacat dan kematian, kehilangan waktu kerja, terhambatnya proses produksi dan kerugian-kerugian lain baik langsung maupun tidak langsung serta dikenakan sanksi pidana yang sesuai dengan peraturan pidana yang berlaku.³

Keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja, karena kesehatan merupakan keadaan atau situasi seseorang baik jasmani dan rohani sedangkan keselamatan kerja suatu keadaan dimana para pekerja terjamin keselamatan pada saat bekerja baik pada lingkungan tempat bekerja. Apabila para pekerja dalam kondisi sehat jasmani maupun rohani dan didukung oleh sarana dan prasarana yang terjamin keselamatannya maka produktivitas kerja akan dapat ditingkatkan.

Tahun 2016, jumlah kasus kecelakaan kerja (KK) sebanyak 101.368 kasus dengan jumlah klaim mencapai Rp 833.44 miliar. Tahun 2017 sebanyak 123.041 kasus KK dengan total klaim Rp 971,62 miliar. Kemudian ditahun 2018 sebanyak 173.415 kasus KK dengan total klaim Rp 1,22 triliun. Hingga akhir september 2019 total KK sebanyak 130.923 kasus dengan klaim Rp 1,09 triliun. Per akhir september 2019, sektor yang berkontribusi relatif besar terjadinya KK adalah industri pengolahan yaitu sebanyak 50.358 kasus, perdagangan besar 9.559 kasus, transportasi dan pergudangan 2.694 kasus.

² Dian Wahyu Pratiwi dan Widiyanto, "Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Produktivitas Kerja," dalam *Economic Education Analysis Journal*, Vol. VII, h. 656

³M. Nuruzzaman dan Moermahadi Soerja Djanegara, "Produktivitas Kerja Karyawan Dan Implementasi K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja)," dalam *Jurnal Ilmiah Ranggading* Vol. VIII, h. 78

Produktivitas kerja karyawan tercermin dari hasil kerja karyawan untuk memberikan pelayanan berupa jasa kepada nasabah yang menjadi nilai jual dari sumber daya manusia itu sendiri sehingga perusahaan mampu meningkatkan keuntungan dan para pekerja juga mendapatkan jaminan berupa jaminan kesehatan sehingga semangat para pekerja akan semakin meningkat.

Masalah kesehatan adalah suatu masalah yang kompleks, yang saling berkaitan dengan masalah-masalah lain diluar kesehatan itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi kesehatan, baik kesehatan individu maupun kesehatan masyarakat, antara lain keturunan, lingkungan, prilaku dan pelayanan kesehatan. Hal ini mengingat bahwa produktivitas sangat berpengaruh pada profit perusahaan dimana keselamatan kesehatan kerja karyawan diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja karyawan.

Pada tahun 2019, Faradillah Ramadhany, Yahya Thamrin dan Arman melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia”. Hasil dari penelitiannya adalah berdasarkan *Regresi Logistik* pelaksanaan K3 merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia.

Sebagai bank pertama murni syariah, Bank Muamalat berkomitmen untuk menghadirkan layanan perbankan yang tidak hanya *comply* terhadap syariah, namun juga kompetitif dan aksesibel bagi masyarakat hingga pelosok nusantara. Bank Muamalat sama dengan bank-bank konvensional lainnya, walaupun berbeda pada ciri dan identitas. Bank Muamalat juga termasuk salah satu perusahaan besar yang melakukan kewajibannya tentang JAMSOSTEK terhadap pekerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada karyawan bank bagian divisi operasional ada beberapa jaminan pekerjaan yang diberikan Bank Muamalat untuk para pekerjanya. Jaminan yang diberikan yaitu Jaminan asuransi kecelakaan, Jaminan kesehatan, Jaminan hari tua, Tunjangan kematian, dan Tunjangan hari raya.

Peningkatan lingkungan kerja yang sehat memberikan program kesehatan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang aman serta adanya pemberian perlindungan sosial kesehatan bagi tenaga kerja akan membuat tenaga kerja merasa aman dan

nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga tenaga kerja dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik pada PT. Bank Muamalat Sumatera Utara

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas , penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pelatihan karyawan tentang jaminan kesehatan, keterampilan dan cara-cara menggunakan peralatan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang sehat memberikan program kesehatan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang aman pada peningkatan profit perusahaan.
3. Penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sangat penting untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja pada karyawan.
4. Hubungan antara atasan dan bawahan harus diikutsertakan dalam penentuan tujuan perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, masalah yang dirumuskan pada penelitian ini adalah “Apakah jaminan sosial kesehatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat Sumatera Utara”.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui “Jaminan sosial kesehatan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat Sumatera Utara”.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini akan berguna bagi :

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulistentang pengaruh jaminan sosial kesehatan terhadap produktivitas kerja karyawan dan dampaknya terhadap keunggulan bersaing pada Bank Muamalat Sumatera Utara.

2. Bagi Penelitian Lainnya

Sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya yang berminat dengan masalah diatas untuk melakukan penelitian dan menguji variabel-variabel yang dipandang memiliki kontribusi yang signifikan

3. Bagi Perusahaan

Meningkatkankemampuan karyawan dalam suatu kerja untuk mendapatkan hasil yang produktif dalam meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan dalam waktu yang yang singkat.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini. Selain itu bab pendahuluan juga berisi perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II URAIAN TEORITIS

Bab ini menjelaskan teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Pada bab ini juga akan dibahas mengenai hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mengungkapkan rancangan penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, sampel/unit analisis/narasumber penelitian, defenisi operasional variabel, teknik pengumpulan dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian serta pembahasan yang dilakukan berdasarkan hasil yang telah diperoleh

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab berikutnya serta saran yang diberikan terkait dengan kesimpulan yang ada.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Deskripsi Teori

1. Produktivitas Kerja Karyawan.

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara input dan output suatu sistem produksi. Hubungan ini sering lebih umum dinyatakan sebagai rasio output dibagi input. Jika lebih banyak output yang dihasilkan dengan input yang sama, maka disebut terjadi peningkatan produktivitas. Begitu pula kalau input yang lebih rendah dapat menghasilkan output yang tetap, maka produktivitas dikatakan meningkat.¹

b. Manfaat Pengukuran Produktivitas

Ada lima manfaat utama dari pengukuran produktivitas yaitu :

- 1) Pengukuran produktivitas digunakan sebagai indikator yang menilai kemampuan suatu sistem dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Pengukuran produktivitas digunakan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan usaha peningkatan performansi perusahaan
- 3) Pengukuran produktivitas digunakan sebagai bahan pembandingan suatu perusahaan/sistem dengan perusahaan/sistem lain.
- 4) Pengukuran produktivitas digunakan untuk meramalkan kondisi perusahaan/sistem pada masa yang akan datang termasuk merumuskan target-target yang ingin dicapai.
- 5) Pengukuran produktivitas digunakan untuk meningkatkan kesadaran suatu perusahaan/sistem akan pentingnya usaha-usaha peningkatan produktivitas.²

¹ Desi Kusmindari dan Andang Aprianto, " Produktivitas dan Pengukuran Kerja Proses Produksi," dalam *Jurnal Ilmiah Tekno* Vol. VI, h. 91

²*Ibid*

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Usaha Peningkatan Produktivitas

Pada hakikatnya produktivitas kerja akan banyak ditentukan oleh dua faktor utama yaitu:

- 1) Faktor teknis yaitu faktor yang berhubungan dengan pemakaian dan penerapan metode kerja yang lebih efektif dan efisien, atau penggunaan bahan baku yang lebih ekonomis.
- 2) Faktor manusia yaitu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap usaha-usaha yang dilakukan manusia didalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.³

Produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila:

- 1) Dengan menggunakan sumber daya lebih sedikit diperoleh jumlah produksi yang sama.
- 2) Dengan menggunakan sumber daya lebih sedikit diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.
- 3) Dengan menggunakan sumber daya yang sama diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.⁴

d. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok, yang ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.⁵

³*Ibid*, h. 92

⁴*Ibid*, h.64

⁵ Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", dalam *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, Vol I, h.8.

Dari pengertian diatas data disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Produktivitas sering dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya. Dan jelas bahwa yang merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam rangka pelaksanaan strateginya.

Produktivitas dan semangat dalam melakukan sesuatu yang baik sangat dianjurkan dalam islam tak terkecuali produktivitas seorang karyawan untuk memajukan perusahaan. Dimana antara mereka yang tingkat produktivitasnya tinggi dan mana yang tidak. Sebagaimana isyarat dalam surah (QS. At-Taubah/9: 105):

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah/9: 105)⁶.

Ayat diatas menjelaskan menjadi wajib usia produktif untuk bekerja keras dengan memilih kerja yang sesuai dengan kompetensinya.

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja :

Produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat

⁶ Q.S. At-Taubah 9: 105

penghasilan, kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial, iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi⁷

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.⁸

- f. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting untuk memajukan sebuah perusahaan, oleh karena itu semakin produktif karyawan maka semakin maju pula perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dibutuhkan indikator, sebagai berikut:

⁷ Ridwan Purnama, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," dalam *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, Vol. VII, h. 63

⁸ Edy Sutrisno, M.SI, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana, 2011), h.103

1) Kemampuan

Yaitu kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Yaitu hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan mampu yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) *Efisiensi*

Yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek

produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.⁹

g. Ciri-ciri Pegawai Yang Produktif

Ciri-ciri pegawai yang produktif sebagai berikut:

1) Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan.

Kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar.

2) Bermotivasi tinggi.

Motivasi sebagai faktor kritis, pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi.

3) Mempunyai orientasi pekerjaan positif.

Sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama dalam produktivitas pegawai.

4) Dewasa.

Pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal. Dapat bergaul dengan efektif. Kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah asset yang sangat meningkatkan produktivitas.¹⁰

Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai produktivitas kerja merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelolaan sumberdaya manusia yang diperlukan. Hal ini merupakan suatu cara meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan. Kadang kemajuan dari suatu organisasi tidak diimbangi oleh sumber daya yang baik pula.

Hal ini mengakibatkan tidak akuratnya antara keinginan dengan realita yang ada. Produktivitas kerja ini dapat menurun kemungkinan adanya persaingan yang tidak sehat, kecemburuan sosial antara para anggotanya. Kurangnya pemahaman

⁹*Ibid* h.104

¹⁰Suhendra Afriandi, "Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Perusahaan Jasa Survey," dalam *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol II, h.140.

dalam berpola pikir akan mengakibatkan kemerosotan kemajuan dari pada peningkatan organisasi.¹¹

2. Jaminan Sosial Kesehatan

a. Pengertian Kesehatan

Kesehatan adalah keadaan sehat baik secara fisik, mental spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Sedangkan upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah dan atau masyarakat.

Rendahnya tingkat kesehatan merupakan salah satu pemicu terjadinya kemiskinan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa tingkat kesehatan masyarakat yang rendah akan menyebabkan tingkat produktivitas rendah. Tingkat produktivitas yang rendah lebih menyebabkan pendapatan rendah. Pendapatan yang rendah menyebabkan terjadinya kemiskinan. Kemiskinan ini selanjutnya menyebabkan seseorang tidak dapat menjangkau pendidikan yang berkualitas serta membayar biaya pemeliharaan dan perawatan kesehatan.

Pelayanan kesehatan adalah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok dan ataupun masyarakat.¹²

Tujuan pelayanan kesehatan masyarakat adalah sebagai berikut :

- 1) Pelayanan kesehatan yang baik adalah harus tersedia dan berkesinambungan yang artinya tidak sulit ditemukan.
- 2) Dapat diterima dan wajar yang artinya pelayanan kesehatan tersebut tidak bertentangan dengan keyakinan dan kepercayaan adat istiadat, kebudayaan, keyakinan dan kepercayaan masyarakat, serta bersifat tidak wajar bukanlah suatu pelayanan kesehatan yang baik.

¹¹ *Ibid* h.40

¹² Ika Widiastuti, "Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan," dalam *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 2, h. 93

- 3) Lokasi mudah dicapai masyarakat.
- 4) Biaya pelayanan kesehatan mudah dijangkau.
- 5) Pelayanan kesehatan yang bermutu.

b. Pengertian jaminan sosial kesehatan.

Perusahaan asuransi di Indonesia terdiri dari asuransi kerugian, asuransi sejumlah uang/asuransi jiwa, dan asuransi sosial. Jenis-jenis asuransi sosial yang ada yaitu: asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, asuransi bagi ABRI, asuransi kecelakaan penumpang, dan asuransi kecelakaan jalan raya.

BPJS Kesehatan bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai kebutuhan. BPJS menetapkan prosedur pelayanan bersistem rujukan berjenjang.

Berprinsip portabilitas, jaminan kesehatan yang dijamin bersifat berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹³

BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. 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.

c. Indikator Jaminan Sosial Kesehatan.

Jaminan sosial kesehatan sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan, keadaan sehat yang baik secara fisik, mental yang memungkinkan karyawan selalu produktif. Untuk mengukur jaminan sosial kesehatan dibutuhkan indikator, sebagai berikut:

¹³ Siti Maryam, "Sistem Jaminan Sosial Nasional Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan (Perspektif Hukum Asuransi)," dalam *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, Vol VII, h. 38

1) Pengetahuan

Yaitu informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki yang lantas melekat di benak seseorang.

2) Kemampuan

Yaitu sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang

3) Kesopanan

Yaitu sikap kerendahan hati dan kesopanan dalam berpakaian, berdandan, berbahasa, dan bertingkah laku.

4) Sifat Dapat Dipercaya

Yaitu sikap yang bisa dipegang perkataannya, selalu bisa diandalkan dan amanah.¹⁴

d. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (P3K)

Yaitu suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel ditempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit ditempat kerja dengan mematuhi dan taat pada hukum, aturan keselamatan dan kesehatan kerjayang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja.

1) Program Keselamatan Kerja.

a. Pengertian Keselamatan Kerja.

Keselamatan kerja meliputi proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerjamelalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja.

b. Tujuan Program Keselamatan Kerja

Pada dasarnya program keselamatan dirancang untuk menciptakan lingkungan dan perilaku kerja yang menunjang keselamatan dan keamanan itu sendiri, dan membangun serta mempertahankan

¹⁴Qhisti Sabrina, "Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Kesehatan," dalam *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, Vol.III, h.60.

lingkungan kerja fisik yang aman, yang diubah untuk mencegah terjadinya kecelakaan.

2) Program Kesehatan Kerja.

Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

3) Kecelakaan Kerja

a. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa kecelakaan seseorang atau kelompok dalam rangka melaksanakan kerja dilingkungan perusahaan yang terjadi secara tiba-tiba, tidak diduga sebelumnya, tidak diharapkan terjadi menimbulkan kerugian ringan sampai yang paling berat dan bisa menghentikan kegiatan secara total.

b. Penyebab Timbulnya Kecelakaan Kerja

Faktor-faktor penyebab timbulnya kecelakaan kerja yaitu :

1. Kecelakaan yang disebabkan oleh tindakan manusia yang tidak melakukan tindakan penyelamatan.
2. Kecelakaan disebabkan oleh keadaan lingkungan kerja yang tidak aman.¹⁵

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian relevan yang dijadikan untuk menyusun konsep-konsep pada penelitian ini penulis angkat sebagai bahan referensi dan untuk memperkaya teori, penulis dapatkan dari beberapa jurnal yang mengangkat judul yang bervariasi sama dengan penulis. Pada tahun 2019 Denok Sunarsi dan Gatot Kusjono meneliti terkait ”Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan *Turn Over Intention* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Usaha Mandiri Jakarta Selatan”. Adapun hasilnya, lingkungan kerja non fisik, konflik dan turn over intention berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsialmaupun simultan.

Pada tahun 2019, Faradillah Ramadhany, Yahya Thamrin dan Arman melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Manajemen Kesehatan dan

¹⁵ Ibrahim Jati Kesuma dan Ismi Darmastuti, ”Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan,” dalam *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Vol.7, h.41

Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia”. Hasil dari penelitiannya adalah berdasarkan *Regresi Logistik* pelaksanaan K3 merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia.

Pada tahun 2008, M. Nuruzzaman dan Moermahadi Soerja Djanegara melakukan penelitian dengan judul “Produktivitas Kerja Karyawan Dan Implementasi K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)”. Adapun hasilnya, kecelakaan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Surya Darma Pardede pada tahun 2019 melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Jaminan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Pratama Mandiri Jaya Perkasa Medan”. Hasil dari penelitiannya adalah Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K.3) dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja.

Pada tahun 2019, Kadek Dwi Nitayani, Lulup Endah Tripalupi, Iyus Akhmad Haris melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Gerokgak Jalan Pelabuhan Celukan Bawang, Bali “. Adapun hasilnya, ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan kerja dan kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya secara ringkas dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Yang Relevan

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Denok Sunarsi dan Gatot Kusjono	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan <i>Turn Over Intention</i> Terhadap	Lingkungan Kerja Nonfisik, Konflik, <i>Turn Over Intention</i> , Produktivitas	Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik, konflik dan turn over intention

		Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Usaha Mandiri Jakarta Selatan	Kerja Karyawan	berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. ¹⁶
2	Faradillah Ramadhany, Yahya Thamrin dan Arman	Pengaruh Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia	Sistem K3, Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil analisis data berdasarkan <i>Regresi Logistik</i> pelaksanaan K3 merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Maruki Internasional Indonesia. ¹⁷
3.	M.Nuruzzaman dan Moermahadi Soerja Djanegara	Produktivitas Kerja Karyawan Dan Implementasi K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)	Produktivitas kerja karyawan, Implementasi K3	Hasil dari penelitian ini kecelakaan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. ¹⁸

¹⁶ Denok Sunarsi dan Gatot Kusjono, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan *Turn Over Intention* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Usaha Mandiri Jakarta Selatan," dalam *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, h. 49

¹⁷ Faradillah Ramadhany et.al," Pengaruh Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia ," dalam *jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, Vol.14, h.28

¹⁸ M.Nuruzzaman dan Moermahadi Soerja Djanegara," Produktivitas Kerja Karyawan Dan Implementasi K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja)," dalam *Jurnal Ilmiah Ranggading* Vol. VIII, h.79

4.	Surya Darma Pardede	Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Jaminan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Pratama Mandiri Jaya Perkasa Medan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Semangat Kerja	Hasil dari penelitian ini Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K.3) dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja. ¹⁹
5.	Kadek Dwi Nitayani, Lulup Endah Tripalupi, Iyus Akhmad Haris	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Gerokgak Jalan Pelabuhan Celukan Bawang, Bali	Kedisiplinan Kerja, Kesehatan Kerja, Produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan kerja dan kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas

¹⁹ Surya Darma Pardede, "Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Jaminan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Pratama Mandiri Jaya Perkasa Medan," dalam *Jurnal Ilmiah Jumansi Stindo*, Vol.1, h. 3

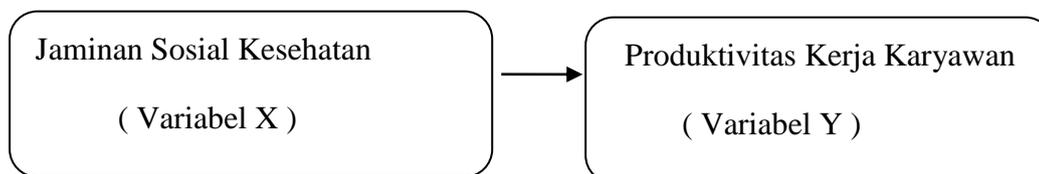
				kerja karyawan. ²⁰
--	--	--	--	----------------------------------

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti terdapat pada lokasi, waktu penelitian, dan objek penelitian.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama membahas produktivitas kerja karyawan.

C. Kerangka Berfikir

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai yang diharapkan dalam waktu yang singkat. Berdasarkan dengan teori yang disampaikan dan sejalan dengan tujuan penelitian, selanjutnya akan diuraikan kerangka berfikir mengenai pengaruh jaminan sosial kesehatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat Sumatera Utara. Adapun kerangka berfikir dari penelitian ini diantaranya adalah:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan

²⁰ Kadek Dwi Nitayani et.al, "Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Gerokgak Jalan Pelabuhan Celukan Bawang, Bali," dalam *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol.9, h.211

baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.²¹ Hipotesisnya adalah

Ha : “Jaminan Sosial Kesehatan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

Ho : “Jaminan Sosial Kesehatan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

²¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi* (Bandung: Cv Alfabeta, 2006), h.70

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasinya dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan pada jangka waktu yang relatif singkat sehingga penelitian ini tidak dilakukan secara mendalam dan penelitian korelasinya adalah penelitian untuk memahami hubungan antara variabel.¹

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun tempat penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini berlokasi di Bank Muamalat Sumatera Utara di jalan Balai Kota No. 10 D-E, Kesawan, Kec. Medan Bar, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan penulis untuk melaksanakan penelitian ini dilaksanakan mulai April 2020 sampai Juni 2020 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1

Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian Kegiatan

Keterangan	Bulan dan Minggu																											
	Jan 2020			Feb 2020			Mar 2020			Apr 2020			Mei 2020			Jun 2020			Okt 2020			Nov 2020						
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																												
Penyusunan Proposal																												
Bimbingan																												

¹Azuar Juliandi dan Irfan Saprinal Manurung. *Metode Penelitian Bisnis* (Medan: Umsu Press, 2014).

$$n = \frac{70}{1 + 70(0,1)^2}$$

n = 41 responden

D. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah poin-poin yang akan menjadi karakteristik suatu penelitian. Variabel dibentuk berdasarkan kerangka konsep penelitian. Ada dua jenis variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini, yaitu: Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah jaminan sosial kesehatan dan Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah produktivas kerja karyawan.

E. Defenisi Operasional Variable

1. Variabel Bebas X (Jaminan sosial kesehatan)

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.⁴

2. Variabel Terikat Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.⁵

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.⁴ Observasi adalah kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti.⁶ Observasi penelitian ini dapat dilakukan di Bank Muamalat Sumatera.

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

⁴ Ika Widiastuti, "Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan," dalam *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 2, h. 94

⁵ Edy Sutrisno, M.SI, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana, 2011), h.102

⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi* (Bandung: Cv Alfabeta, 2006), h.224

⁶ Azuar Juliandi dan Irfan Saprial Manurung, *Metode Penelitian Bisnis* (Medan: Umsu Press, 2014), h.70

dijawabnya.⁷ Didalam angket terdapat beberapa pernyataan yang memuat variabel itu dapat pernyataan yang sesuai dengan indikator yang mempengaruhinya. Angket akan diberikan pada objek yang penulis teliti yaitu karyawan Bank Muamalat Sumatera Utara.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Angket

No	Variabel	Indikator	Nomor Butir Angket
1.	Jaminan Sosial Kesehatan	Pengetahuan	1, 2
		Kemampuan	3, 4
		Kesopanan	5, 6
		Sifat Dapat Dipercaya	7, 8
2.	Produktivitas Kerja Karyawan	Kemampuan	1, 2
		Meningkatkan hasil yang dihapus	3, 4
		Semangat Kerja	5, 6
		Pengembangan diri	7, 8
		Mutu	9, 10
		Efisiensi	11, 12

G. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.⁸ Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pertanyaan yang berupa angket yang dibagikan kepada responden.

Penetapan skor yang diberikan pada tiap butir-butir instrumen dalam penelitian ini responden diminta untuk mengisi setiap butir-butir pertanyaan dengan memilih

⁷ Azuar Juliandi dan Irfan Saprial Manurung, *Metode Penelitian Bisnis* (Medan: Umsu Press, 2014), h.162

⁸ Azuar Juliandi dan Irfan Saprial Manurung, *Metode Penelitian Bisnis* (Medan: Umsu Press, 2014), h.68

salah satu dari lima pilihan yang tersedia. Penyebaran dan pengukuran pada alternatif jawaban menggunakan skala *likert* yang memiliki lima alternatif jawaban. Penulis membagikannya dalam lima kelompok :

Tabel 3.3
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Dari Jawaban
SS : Sangat Setuju	5
S : Setuju	4
KS : Kurang Setuju	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

H. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data korelasional pendekatan pada kuantitatif. Tujuan analisis data tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial kesehatan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Teknik analisis data di dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur bertujuan untuk menjelaskan dampak langsung atau tidak langsung dari seperangkat variabel dimana ada variabel yang menjadi penyebab dan adapula variabel akibat.

Persamaan modelnya adalah: $Y=a+bX+e$, dimana Y (Produktivitas Kerja karyawan); X (Jaminan Sosial Kesehatan); b (Intercept); a (konstanta); e (error). Analisis data didalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, dengan persamaan $Y=a+bX+e$. Dan alat yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini menggunakan SPSS Versi 16.

1. Uji Keabsahan Data

a. Uji Validitas Data

Pengujian validitas dilakukan dengan metode *korelasi product moment pearson* pengujian dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasinya (r_{xy}) yang menyatakan hubungan antar skor pertanyaan dengan skor total

(*item total correlation*) . Apabila koefisien korelasi yang diperoleh $> 0,30$ maka dapat dikatakan item tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.¹⁰

2. Uji Regresi Sederhana

Regresi adalah suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antarvariabel. Analisis regresi merupakan teknik untuk analisis penelitian asosiatif. Analisis regresi bertujuan mempelajari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Regresi linear sederhana adalah regresi yang variabel bebasnya (variabel X) berpangkat paling tinggi satu tujuan utama dari penggunaan analisis ini adalah untuk meramalkan atau memperkirakan nilai dari satu variabel dalam hubungannya dengan variabel yang lain yang diketahui melalui persamaan garis regresinya.

Untuk regresi linear sederhana, yaitu regresi linear yang hanya melihat dua variabel (variabel X dan Y), persamaan garis regresinya dapat ditulis dalam bentuk sebagai berikut.¹¹

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta

b = koefisien regresi

Dalam penelitian ini untuk menguji regresi linear sederhana penulis membuat model penelitian sendiri sebagai berikut :

$$Pr = a + bJks$$

Keterangan:

¹⁰*Ibid*, h.29

¹¹ Nila Kesumawati et.al, *Pengantar statistika penelitian* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), h.113

Pr= Produktivitas Kerja Karyawan

Jks= Jaminan Sosial Kesehatan

a= konstanta

b= Koefisien regresi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui kebenaran pertanyaan atau dugaan yang dihipotesiskan oleh si peneliti. Uji t dengan menggunakan langkah sebagai berikut: $H_0 : b_i - 0$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \neq 0$ artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$. H_a diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Dengan bantuan computer program *Statistical Package For Social Science*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level tarafnya nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

b. Uji Determinasi

Uji determinasi atau R^2 merupakan uji yang sangat penting regresi, karena dapat memberikan informasi baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) yang dapat diterangkan dengan variabel bebas (X).

Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), maka variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Kebaliknya apabila $R^2 = 1$ maka variasi dan Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Singkat PT. Bank Muamalat KC Balaikota Sumatera Utara

Diskusi tentang bank syariah sebenarnya telah dirintis sejak tahun 80 an. Para tokoh yang terlihat adalah Karnaen Pewataatmaja, M. Dawan Rahrjo, M. Amien Aziz dan lain lain. Adapun gagasan mendirikan bank syariah baru dimulai pada dekade 90 an, tepatnya berawal dari sebuah lokakarya bank tanpa bunga yang diadakan oleh majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 08-10 Agustus 1990 di Asrama, Bogor. Hasil dari lokakarya tersebut dibahas kembali dalam Munas MUI yang kemudian berakhir dengan pendirian Bank Islam di Indonesia.

PT. Bank Muamalat Indonesia didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 November 1991, diprakasai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan pemerintahan Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada 27 Syawal 1412 H atau 1 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari ekponen Ikatan Cendikiawan Muslim seindonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim, pendirian bank muamalat juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham perseroan senilai Rp 84 miliar pada saat penandatanganan akta pendirian Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai 106 miliar.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, hanya dua tahun setelah didirikan, Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkuat posisi perseroan sebagai bank syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan.

2. Profil PT. Bank Muamalat KC Balaikota Sumatera Utara

Nama : PT. Bank Muamalat KC Balaikota
Alamat : Jalan Balai Kota No. 10 D-E, Kesawan, Kec. Medan Barat Kota Medan, Sumatera Utara 20111.

Telephone : (061) 4535353
Website : @bankmuamalat.co.id
Tanggal Berdiri : 2009

3. Visi, Misi dan Tujuan PT. Bank Muamalat KC Balaikota Sumatera Utara

a. Visi

Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui tingkat regional.

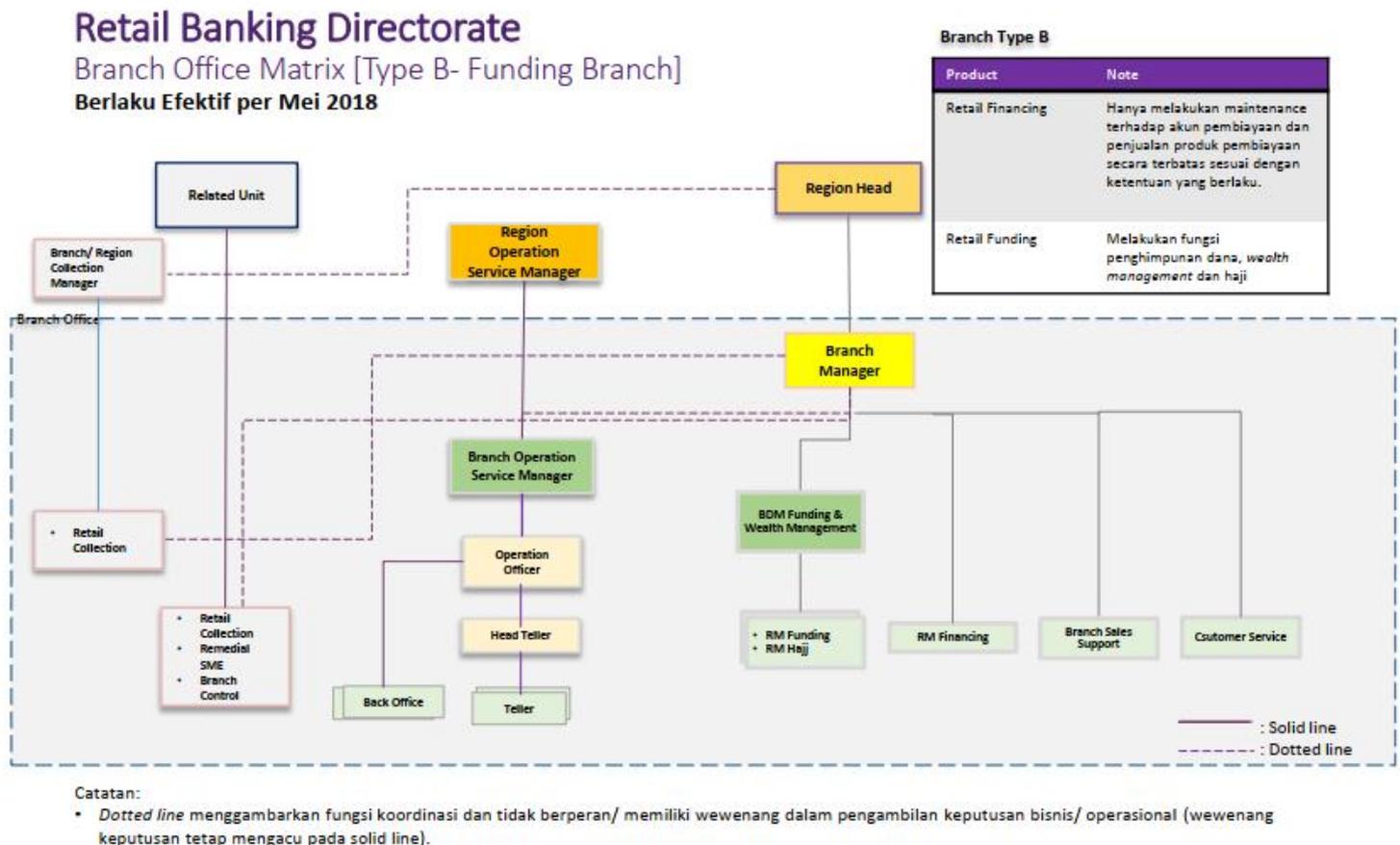
b. Misi

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

c. Tujuan Pendirian PT. Bank Muamalat

1. Meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat Indonesia, sehingga semakin berkurang kesenjangan sosial ekonomi dan dengan demikian akan melestarikan pembangunan nasional.
2. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan terutama dalam bidang ekonomi keuangan, yang selama ini masih cukup banyak masyarakat yang enggan berhubungan dengan bank karena masih menganggap bahwa bunga bank itu riba.
3. Mengembangkan lembaga bank dan sistem perbankan yang sehat berdasarkan efisiensi dan keadilan, mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga menggalakkan usaha-usaha ekonomi rakyat antara lain memperluas jaringan lembaga perbankan kedaerah-daerah terpencil.
4. Mendidik dan membimbing masyarakat untuk berpikir secara ekonomi, berperilaku bisnis dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

4. Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat KC Balaikota Sumatera Utara.



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat KC Balaikota Medan

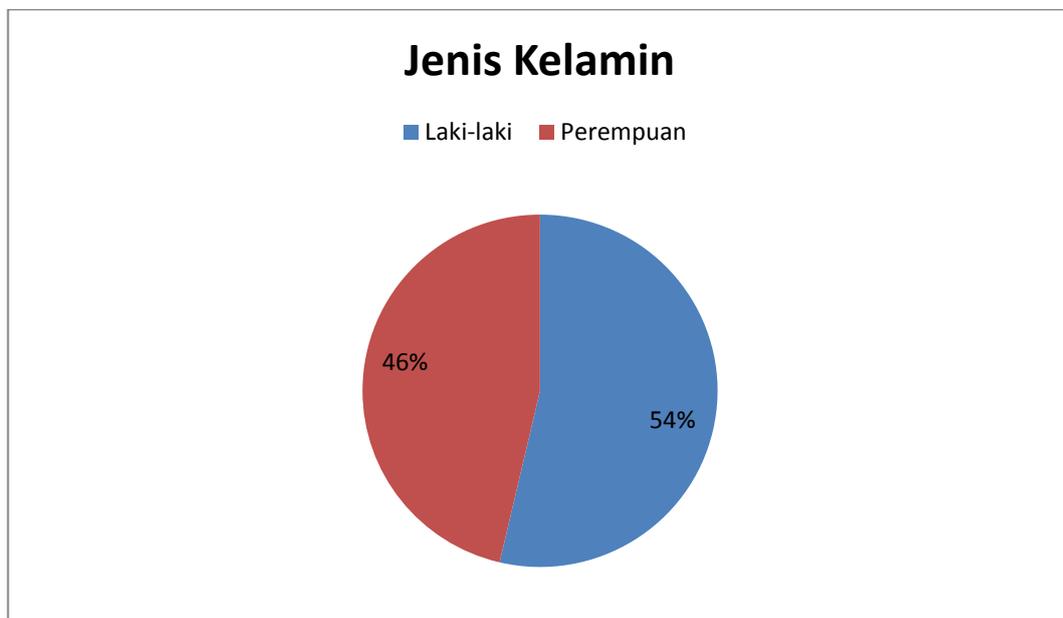
B. Deskripsi Karakteristik Responden.

Karakteristik responden menjelaskan mengenai identitas karyawan pada PT Bank Muamalat KC Balaikota Sumatera Utara. Karakteristik ini terdiri dari jenis kelamin responden dan usia responden. Berikut ini deskripsi karyawan pada PT Bank Muamalat KC Balai kota Sumatera Utara.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden dari penelitian ini yang meliputi jenis kelamin dan usia sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 karyawan pada PT Bank Muamalat KC Balaikota Sumatera Utara.

Diagram 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



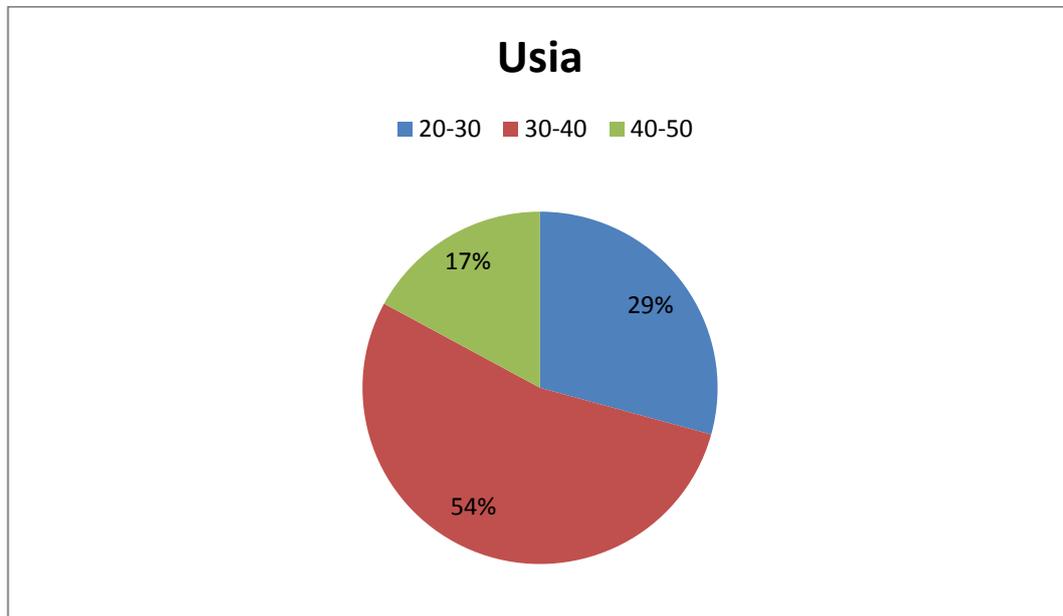
Jenis Kelamin

Dari diagram 4.1 diatas dapat diketahui responden jenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang dengan persentase 54 % sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase 46 % dari keseluruhan responden yang berjumlah 41 orang . Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan membuktikan lebih banyak karyawan laki-laki yang bekerja di Bank Muamalat KC Balaikota.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai usia responden ini, penelitian mengelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu dari usia 20-30 tahun, 30-40 tahun, 40-50 tahun. Adapun data mengenai usia karyawan Bank yang diambil sebagai responden seperti dalam tabel 4.2 sebagai berikut :

Diagram 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Dari diagram 4.2 diatas dapat diketahui tentang usia karyawan Bank Muamalat KC Balaikota Sumatera Utara yang diambil sebagai responden. Umur responden yang menjadi sampel penelitian ini bahwa usia 20-30 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 29% , usia 30-40 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase 54 % , usia 40-50 berjumlah 7 orang atau persentase 17 % dari keseluruhan responden yang berjumlah 41 orang.

C. Penyajian Data

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut :

- 1) Hasil analisis persentase jawaban responden tentang variabel (x)

Skor Angket Untuk Variabel Jaminan Sosial Kesehatan (X)

- a) Tanggapan responden tentang kurangnya pengetahuan manfaat fasilitas kesehatan dari jaminan sosial.

Tabel 4.1

Kurangnya pengetahuan manfaat fasilitas kesehatan dari jaminan sosial.

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	31	75,7
Setuju	10	24,3
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang kurangnya pengetahuan manfaat fasilitas kesehatan dari jaminan sosial sebanyak 31 responden atau 75,7% menjawab sangat setuju, 10 responden atau 24,3% menjawab setuju.

- b) Tanggapan responden tentang Tingkat pendidikan yang tinggi dapat memperkaya pengetahuan tentang pemanfaatan layanan kesehatan.

Tabel 4.2

Tingkat pendidikan yang tinggi dapat memperkaya pengetahuan tentang pemanfaatan layanan kesehatan.

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	23	56,10
Setuju	16	39,0
Kurang Setuju	2	4,9
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Tingkat pendidikan yang tinggi dapat memperkaya pengetahuan tentang pemanfaatan layanan kesehatan sebanyak 23 responden atau 56,10% menjawab sangat setuju, 16 responden atau 39,0% menjawab setuju dan 2 responden atau 4,9% menjawab kurang setuju.

- c) Tanggapan responden tentang Memilih manfaat jaminan kesehatan sesuai dengan kemampuan dalam membayar iuran.

Tabel 4.3

Memilih manfaat jaminan kesehatan sesuai dengan kemampuan dalam membayar iuran.

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	25	61
Setuju	14	34,1
Kurang Setuju	2	4,9
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang memilih manfaat jaminan kesehatan sesuai dengan kemampuan dalam membayar iuran sebanyak 25 responden atau 61% menjawab sangat setuju, 14 responden atau 34,1% menjawab setuju, 2 responden atau 4,9% menjawab kurang setuju.

- d) Tanggapan responden tentang Kemampuan dan keahlian harus terus ditingkatkan untuk memberikan jaminan pelayanan kesehatan yang prima.

Tabel 4.4

Kemampuan dan keahlian harus terus ditingkatkan untuk memberikan jaminan pelayanan kesehatan yang prima.

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	21	51,2
Setuju	18	43,9
Kurang Setuju	2	4,9
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Kemampuan dan keahlian harus terus ditingkatkan untuk memberikan jaminan pelayanan kesehatan yang prima sebanyak 21 responden atau 51,2% menjawab sangat setuju, 18 responden atau 43,9% menjawab setuju, dan 2 responden atau 4,9% menjawab kurang setuju.

- e) Tanggapan responden tentang Sikap ramah dan sopan dalam melayani harus ditampilkan

Tabel 4.5

Sikap ramah dan sopan dalam melayani harus ditampilkan

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	19	46,3
Setuju	20	48,8
Kurang Setuju	2	4,9
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Sikap ramah dan sopan dalam melayani harus ditampilkan sebanyak 19 responden atau 46,3% menjawab sangat setuju dan 20 responden atau 48,8% menjawab setuju dan 2 responden atau 4,9% menjawab kurang setuju.

- f) Tanggapan responden tentang Selalu menjaga perkataan kepada peserta jaminan sosial kesehatan lainnya.

Tabel 4.6

Selalu menjaga perkataan kepada peserta jaminan sosial kesehatan lainnya.

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	21	51,2
Setuju	16	39,0
Kurang Setuju	4	9,8
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Selalu menjaga perkataan kepada peserta jaminan sosial kesehatan lainnya sebanyak 21 responden atau 51,2% menjawab sangat setuju, 16 responden atau 39,0% menjawab setuju dan 4 responden atau 9,8% menjawab kurang setuju.

g) Tanggapan responden tentang Menjalani pekerjaan selalu tepat waktu

Tabel 4.7

Menjalani pekerjaan selalu tepat waktu

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	26	63,4
Setuju	14	34,1
Kurang Setuju	1	2,5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Menjalani pekerjaan selalu tepat waktu sebanyak 26 responden atau 63,4% menjawab sangat setuju, 14 responden atau 34,1% menjawab setuju dan 1 responden atau 2,5% menjawab kurang setuju.

- h) Tanggapan responden tentang Setiap diberi tanggung jawab dalam pekerjaan selalu dipertanggungjawabkan

Tabel 4.8

Setiap diberi tanggung jawab dalam pekerjaan selalu dipertanggungjawabkan

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	18	44
Setuju	23	56,0
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Setiap diberi tanggung jawab dalam pekerjaan selalu dipertanggungjawabkan sebanyak 18 responden atau 44% menjawab sangat setuju, dan 23 responden atau 56,0% menjawab setuju.

2) Hasil analisis persentase jawaban responden tentang variabel (Y)

Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

a) Tanggapan responden tentang Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan

Tabel 4.9

Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	23	56,10
Setuju	15	36,6
Kurang Setuju	3	7,3
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan sebanyak 23 responden atau 56,10% menjawab sangat setuju, 15 responden atau 36,6% menjawab setuju dan 3 responden atau 7,3% menjawab kurang setuju.

- b) Tanggapan responden tentang Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan

Tabel 4.10

Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	25	61
Setuju	12	29,2
Kurang Setuju	4	9,8
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan sebanyak 25 responden atau 61% menjawab sangat setuju, dan 12 responden atau 29,2% menjawab setuju, dan 4 responden atau 9,8% menjawab kurang setuju.

- c) Tanggapan responden tentang Dalam menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil yang terbaik.

Tabel 4.11

Dalam menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil yang terbaik.

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	22	53,7
Setuju	17	41,4
Kurang Setuju	2	4,9
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Dalam menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil yang terbaik sebanyak 22 responden atau 53,7% menjawab sangat setuju, 17 responden atau 41,4% menjawab setuju dan 2 responden atau 4,87% menjawab kurang setuju

- d) Tanggapan responden tentang Dalam mengerjakan pekerjaan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan

Tabel 4.12

Dalam mengerjakan pekerjaan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	24	58,5
Setuju	17	41,5
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Dalam mengerjakan pekerjaan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan sebanyak 24 responden atau 58,5% menjawab sangat setuju, dan 17 responden atau 41,5% menjawab setuju

- e) Tanggapan responden tentang Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan

Tabel 4.13

Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	24	58,5
Setuju	17	41,5
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Dalam mengerjakan pekerjaan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan sebanyak 24 responden atau 58,5% menjawab sangat setuju, dan 17 responden atau 41,5% menjawab setuju

- f) Tanggapan responden tentang Tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

Tabel 4.14

Tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	21	51,2
Setuju	20	48,8
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebanyak 21 responden atau 51,2% menjawab sangat setuju, dan 20 responden atau 48,8% menjawab setuju

- g) Tanggapan responden tentang Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.15

Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	23	56,10
Setuju	18	43,9
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 23 responden atau 56,10% menjawab sangat setuju, dan 18 responden atau 43,9% menjawab setuju.

- h) Tanggapan responden tentang Selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian

Tabel 4.16

Selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	27	65,8
Setuju	13	31,7
Kurang Setuju	1	2,5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian sebanyak 27 responden atau 65,8% menjawab sangat setuju, 13 responden atau 31,7% menjawab setuju dan 1 responden atau 2,5% menjawab kurang setuju.

- i) Tanggapan responden tentang Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja

Tabel 4.17

Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	19	46,3
Setuju	19	46,3
Kurang Setuju	3	7,3
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sebanyak 19 responden atau 46,3% menjawab sangat setuju, 19 responden atau 46,3% menjawab setuju dan 3 responden atau 7,3% menjawab kurang setuju.

- j) Tanggapan responden tentang Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.18

Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	23	56,10
Setuju	18	43,9
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan sebanyak 23 responden atau 56,10% menjawab sangat setuju, dan 18 responden atau 43,9% menjawab setuju.

- k) Tanggapan responden tentang Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien

Tabel 4.19

Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	19	46,3
Setuju	18	44
Kurang Setuju	4	9,7
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien sebanyak 19 responden atau 46,3% menjawab sangat setuju, 18 responden atau 44% menjawab setuju dan 4 responden atau 9,7% menjawab kurang setuju.

- 1) Tanggapan responden tentang Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Tabel 4.20

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	26	63,4
Setuju	12	29,3
Kurang Setuju	3	7,3
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Tanggapan responden tentang Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebanyak 26 responden atau 63,4% menjawab sangat setuju, 12 responden atau 29,3% menjawab setuju dan 3 responden atau 7,3% menjawab kurang setuju.

D. Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik statistik yaitu kolerasi. Suatu angket dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan jika suatu angket dikatakan tidak valid jika r hitung $<$ dari pada r tabel. Dibawah ini adalah tabel hasil dari uji validitas variabel (X) jaminan sosial kesehatan.

1) Uji Validitas Variabel Jaminan Sosial Kesehatan (X)

Tabel 4.21**Hasil Uji Validitas Variabel Jaminan Sosial Kesehatan (X)**

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel 5% (41)	Kesimpulan
X1	0,362	0,308	Valid
X2	0,529	0,308	Valid
X3	0,437	0,308	Valid
X4	0,446	0,308	Valid
X5	0,553	0,308	Valid
X6	0,685	0,308	Valid
X7	0,637	0,308	Valid
X8	0,328	0,308	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data variabel Jaminan sosial kesehatan menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung memiliki nilai lebih besar dari pada nilai r tabel artinya seluruh pernyataan variabel X valid. Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas variabel (Y) Produktivitas Kerja Karyawan.

2) Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.22**Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel 5% (41)	Kesimpulan
Y1	0,488	0,308	Valid
Y2	0,389	0,308	Valid
Y3	0,429	0,308	Valid
Y4	0,470	0,308	Valid
Y5	0,425	0,308	Valid
Y6	0,515	0,308	Valid
Y7	0,321	0,308	Valid
Y8	0,409	0,308	Valid
Y9	0,330	0,308	Valid
Y10	0,423	0,308	Valid
Y11	0,482	0,308	Valid
Y12	0,508	0,308	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data variabel produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung memiliki nilai lebih besar dari pada nilai r tabel artinya seluruh pernyataan variabel Y valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel. Suatu angket dinyatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* > 0,06 dan dikatakan tidak reliable jika nilai *cronbach alpha* < 1. ¹ Dibawah ini adalah tabel hasil uji realibilitas :

¹ Ansofino, *Buku Ajar Ekonometrika*, (Yogyakarta : deepublish, 2016), h.94

1) Uji Reliabilitas Variabel Jaminan Sosial Kesehatan (X)

Tabel 4.23

Uji Reliabilitas Variabel Jaminan Sosial Kesehatan (X)

Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,792	8

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel jaminan sosial kesehatan memperoleh nilai *cronbach's Alpha* sebesar $0,792 > 0,06$ dengan demikian instrumen dari koesioner penelitian variabel X adalah reliabel.

2) Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.24

Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,789	12

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel jaminan sosial kesehatan memperoleh nilai *cronbach's Alpha* sebesar $0,789 > 0,06$ dengan demikian instrumen dari koesioner penelitian variabel Y adalah reliabel.

2. Uji Regresi Sederhana

Regresi adalah suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Analisis regresi merupakan teknik untuk analisi penelitian asosiatif. Analisis regresi bertujuan mempelajari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linear sederhana adalah regresi

yang variabel bebasnya (variabel X) berpangkat paling tinggi satu. Tujuan utama dari penggunaan analisis ini adalah untuk meramalkan atau memperkirakan nilai dari satu variabel dalam hubungan dengan variabel yang lain yang diketahui melalui persamaan garis regresinya.² Dibawah ini adalah tabel hasil uji regresi sederhana.

Tabel 4.25

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,843	6,174		4,510	,000
	jaminan sosial kesehatan (x)	,730	,170	,566	4,290	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan(y)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *constant* (a) sebesar 27,843, sedangkan nilai jaminan sosial kesehatan (b/koeffisien regresi) sebesar 0,730, sehingga persamaan regresinya :

$$Pr = a+bJks$$

$$Pr = 27,843+ 0,730 bJks$$

Maka penjelasannya: konstanta sebesar 27,843 dapat diartikan bahwa nilai konsisten variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 27,843. Untuk koeffisien regresi X sebesar 0,730 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai variabel jaminan sosial kesehatan, maka nilai variabel produktivitas kerja karyawan bertambah sebesar 0,730. koeffisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

² Nila Kesumawati et.al, *Pengantar statistika penelitian* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), h.113

3. Uji Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Uji ini untuk mengetahui sejauh mana variabel variabel berpengaruh secara terpisah dari masing masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) . Dasar pengambilan keputusan uji t adalah jika $\text{sig} < 0,05$ atau jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel terikat (Y). Dibawah ini adalah hasil tabel Uji t.

Tabel 4.26

Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,843	6,174		4,510	,000
	jaminan sosial kesehatan (x)	,730	,170	,566	4,290	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan(y)

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diketahui nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,290 > 0,308$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X (Jaminan Sosial Kesehatan) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

b) Uji Determinasi

Uji Determinasi R^2 merupakan uji yang sangat peting dalam regresi, karena dapat memberikan informasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Nilai koefisien deteremisi (R^2) dapat mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) yang dapat diterangkan

dengan variabel bebas (X). Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), maka Variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Kebalikannya apabila $R^2 = 1$ maka variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.

Tabel 4.27

Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,566 ^a	,321	,303	3,17191

a. Predictors: (Constant), jaminan sosial kesehatan (x)

Pada tabel diatas maka diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,321. Hal ini menyatakan bahwa kontribusi variasi variabel bebas yaitu jaminan sosial kesehatan mampu menjelaskan variasi variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 0,321 atau 32.1 %, sedangkan sisanya sebesar 67.9 % ditentukan atau dijelaskan pada variabel lain diluar penelitian.

E. Interpretasi Analisis Data

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.

Produktivitas kerja karyawan adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan sebanyak 41 responden karyawan PT Bank Muamalat KC BalaiKota Sumatera Utara menyatakan bahwa

jaminan sosial kesehatan yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan faktor Jaminan Sosial Kesehatan memiliki nilai signifikan dengan perolehan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian pada nilai determinasi diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,321. Hal ini menyatakan bahwa kontribusi variasi variabel bebas yaitu jaminan sosial kesehatan mampu menjelaskan variasi variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 0,321 atau 32.1 %, sedangkan sisanya sebesar 67.9 % ditentukan atau dijelaskan pada variabel lain diluar penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

1. Variabel Jaminan Sosial Kesehatan (X) berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y), variabel jaminan sosial kesehatan (X) memiliki nilai signifikan dengan perolehan signifikansi $0,000 < 0,05$. dan nilai t hitung $4,290 > 0,308$ terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan). Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X (Jaminan Sosial Kesehatan) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan).
2. Hasil dari pengujian regresi linier sederhana nilai *constant* (a) sebesar 27,843 dapat diartikan bahwa nilai konsisten variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 27,843. Untuk koefisien regresi X sebesar 0,730 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai variabel jaminan sosial kesehatan, maka nilai variabel produktivitas kerja karyawan bertambah sebesar 0,730. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.
3. Hasil determinasi dengan diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,321. Hal ini menyatakan bahwa kontribusi variasi variabel bebas yaitu jaminan sosial kesehatan mampu menjelaskan variasi variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 0,321 atau 32.1 %, sedangkan sisanya sebesar 67.9 % ditentukan atau dijelaskan pada variabel lain diluar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penulis akan memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi semua pihak terkhusus pihak PT Bank Muamalat KC Balai kota Sumatera Utara. Adapun sarannya adalah sebagai berikut :

1. Setiap karyawan memerlukan pengetahuan tentang manfaat jaminan kesehatan untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal

2. Jaminan kesehatan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka kualitas pelayanan jaminan kesehatan harus ditingkatkan agar mendapat hasil yang prima
3. Jaminan yang diberi oleh perusahaan diharapkan bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Kebijakan manajerial : Jaminan sosial kesehatan yang diberi oleh perusahaan sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil kerja karyawan dalam memberikan pelayanan berupa jasa kepada nasabah semakin meningkat sehingga mendapat keuntungan bagi perusahaan.
5. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam menulis serta pengumpulan data pada penelitian ini, maka penulis berharap kepada peneliti yang akan datang agar lebih mendalam membahas tentang variabel yang terkait seperti penelitian ini serta dapat mengembangkan dengan metode penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriandi, Suhendra."Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Perusahaan Jasa Survey". *Jurnal Ilmiah Indonesia*. No. 2 Volume 2, 2017.
- Ansofino, *Buku Ajar Ekonometrika*, (Yogyakarta : deepublish, 2016), h.94
- Astuti, Eka Andri."Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. No. 1 Volume 2. 2017.
- Juliandi, Azuar dan Manurung, Irfan Saprinal. *Metode Penelitian Bisnis*, Medan: Umsu Press. 2014.
- Kesuma, Ibrahim Jati dan Darmastuti, Ismi,"Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT *Bitratex Industries* Semarang". *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. No. 1 Volume 7. 2010.
- Kesumawati, Nila et.al, *Pengantar Statistik Penelitian*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada. 2017.
- Kusmindari, Desi dan Aprianto, Andang."Produktivitas dan Pengukuran Kerja Proses Produksi *Medium Dencity Fibreboard (MDF)*". *Jurnal Ilmiah Tekno*. No. 2 Volume 6. 2009.
- Maryam, Siti ,"Sistem Jaminan Sosial Nasional Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan (Perspektif Hukum Asuransi)". *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. No.2 Volume 7. 2018.
- Musfiroh, Mils Fursianan Salma et.al, *Kontribusi Perbankan Syariah Terhadap Perkembangan UMKM dikecamatan Banjar Negara*, Mangkubumi: Penerbit Mangkubumi. 2018.
- Nitayani, Kadek Dwi et.al," Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Gerokgak Jalan Pelabuhan Celukan Bawang, Bali". *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. No. 2 Volume 9. 2017.
- Nuruzzaman, M dan Djanegara, Moermahadi Soerja," Produktivitas Kerja Karyawan Dan Implementasi K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja)". *Jurnal Ilmiah Ranggading*. No.2 Volume 8. 2009.
- Pardede, Surya Darma,"Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Jaminan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Terhadap

Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Pratama Mandiri Jaya Perkasa Medan". *Jurnal Ilmiah Jumansi Stindo*. No.1 Volume 1. 2019.

Pratiwi, Dian Wahyu dan Widiyanto,"Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Produktivitas Kerja". *Economic Education Analysis Journal*. No. 2 Volume 7. 2018.

Purnama, Ridwan,"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada bagian Produksi CV. Epsilon Bandung". *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*. No.14 Volume 7. 2008.

Q.S. At-Taubah 9: 105.

Rahmawati, Desi,"Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fazar Berlian Tulungagung". *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*. No. 1 Volume 1. 2013.

Ramadhany, Faradillah et.al,"Pengaruh Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia". *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*. No.1 Volume 14. 2019.

Sabrina, Qhisti,"Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Rsu Haji Surabaya". *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*. No.2 Volume 3. 2015.

Sunarsi, Denok dan Kusjono Gatot, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan *Turn Over Intention* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Usaha Mandiri Jakarta Selatan". *Jurnal Ekonomi Efektif* . No. 3 Volume 1. 2019.

Sugiyono. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Cv Alfabeta. 2006.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2011.

Widiastuti, Ika,"Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Di Jawa Barat". *Jurnal Administrasi Publik*. No. 2 Volume 2. 2017.

LAMPIRAN

Lampiran 1

ANGKET

PENGARUH JAMINAN SOSIAL KESEHATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT SUMATERA UTARA

Assalamualaikum Wr.Wb

Bapak / Ibu / Saudara / i Responden Yang Terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maka saya mohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara / i untuk menjawab beberapa pernyataan pada kuesioner berikut :

I. Identitas Responden

Isilah tanda *check List* (√) pada pilihan isian identitas dibawah ini :

Jenis Kelamin : LK PR

Usia : 20 – 30
 30 - 40
 40 – 50

II. Daftar Angket :

Berilah tanda *check list* (√) pada pernyataan dibawah ini yang telah disediakan. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut.

SS = Sangat Setuju diberi skor 5

S = Setuju dberi skor 4

KS = Kurang Setuju diberi skor 3

TS = Tidak Setuju diberi skor 2

STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

A. Jaminan Sosial Kesehatan (Variabel X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kurangnya pengetahuan tentang manfaat fasilitas kesehatan dari jaminan sosial.					
2.	Tingkat pendidikan yang tinggi dapat					

	memperkaya pengetahuan tentang pemanfaatan layanan kesehatan.					
3.	Saya bisa memilih manfaat jaminan kesehatan sesuai dengan kemampuan dalam membayar iuran.					
4.	Kemampuan dan keahlian harus terus ditingkatkan untuk memberikan jaminan pelayanan kesehatan yang prima.					
5.	Sikap ramah dan sopan dalam melayani harus ditampilkan.					
6.	Saya selalu menjaga perkataan kepada peserta jaminan sosial kesehatan lainnya					
7.	Menjalani pekerjaan selalu tepat waktu					
8.	Setiap diberi tanggung jawab dalam pekerjaan selalu dipertanggungjawabkan					

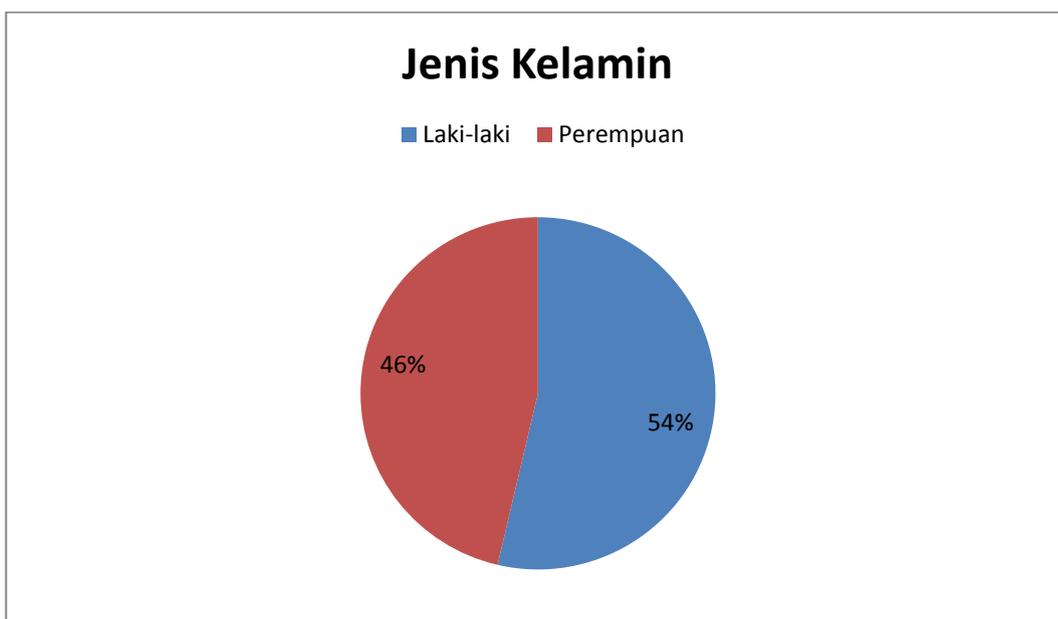
B. Produktivitas Kerja Karyawan (Variabel Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
4.	Dalam mengerjakan pekerjaan, saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
5.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
6.	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
7.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk					

	meningkatkan keahlian					
9.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
10.	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
11.	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien					
12.	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					

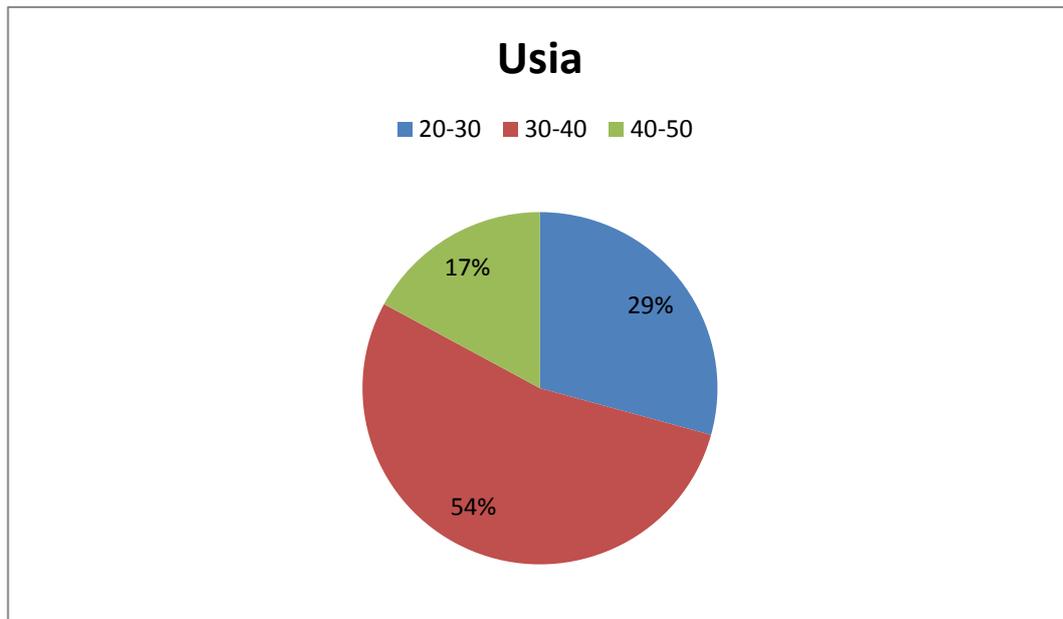
Lampiran 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Lampiran 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Lampiran 4

Skor Angket Untuk Variabel Jaminan Sosial Kesehatan (X)

1. Kurangnya pengetahuan manfaat fasilitas kesehatan dari jaminan sosial.

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	31	75,6
Setuju	10	24,3
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

2. Tingkat pendidikan yang tinggi dapat memperkaya pengetahuan tentang pemanfaatan layanan kesehatan.

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	23	56,09
Setuju	16	39,02
Kurang Setuju	2	4,87
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

3. Memilih manfaat jaminan kesehatan sesuai dengan kemampuan dalam membayar iuran.

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	25	60,97
Setuju	14	34,14
Kurang Setuju	2	4,87
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

4. Kemampuan dan keahlian harus terus ditingkatkan untuk memberikan jaminan pelayanan kesehatan yang prima.

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	21	51,21
Setuju	18	43,90
Kurang Setuju	2	4,87
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

5. Sikap ramah dan sopan dalam melayani harus ditampilkan

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	19	46,34
Setuju	20	48,78
Kurang Setuju	2	4,87
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

6. Selalu menjaga perkataan kepada peserta jaminan sosial kesehatan lainnya.

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	21	51,21
Setuju	16	39,02
Kurang Setuju	4	9,75
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

7. Menjalani pekerjaan selalu tepat waktu

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	26	63,41
Setuju	14	34,14
Kurang Setuju	1	2,43
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

8. Setiap diberi tanggung jawab dalam pekerjaan selalu dipertanggungjawabkan

Alternatif	Frekuensi	Percent
------------	-----------	---------

Sangat Setuju	18	43,90
Setuju	23	56,09
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Lampiran 5

Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

1. Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	23	56,09
Setuju	15	36,58
Kurang Setuju	3	7,31
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

2. Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan

Alternatif	Frekuensi	Percent
------------	-----------	---------

Sangat Setuju	25	60,97
Setuju	12	29,26
Kurang Setuju	4	9,75
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

3. Dalam menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil yang terbaik.

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	22	53,65
Setuju	17	41,46
Kurang Setuju	2	4,87
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

4. Dalam mengerjakan pekerjaan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	24	58,53
Setuju	17	41,46
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

5. Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	24	58,53
Setuju	17	41,46
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

6. Tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	21	51,21
Setuju	20	48,78
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

7. Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	23	56,09
Setuju	18	43,90
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

8. Selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	27	65,85
Setuju	13	31,70
Kurang Setuju	1	2,43
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

9. Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	19	46,34
Setuju	9	21,95
Kurang Setuju	3	7,31
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

10. Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	23	56,09
Setuju	18	43,90
Kurang Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

11. Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	19	46,34
Setuju	18	43,90
Kurang Setuju	4	9,75
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

12. Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Alternatif	Frekuensi	Percent
Sangat Setuju	26	63,41
Setuju	12	29,26
Kurang Setuju	3	7,31
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	41	100

Lampiran 6

Uji Validitas Variabel Jaminan Sosial Kesehatan (X)

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel 5% (41)	Kesimpulan
X1	0,362	0,308	Valid
X2	0,529	0,308	Valid
X3	0,437	0,308	Valid
X4	0,446	0,308	Valid
X5	0,553	0,308	Valid
X6	0,685	0,308	Valid
X7	0,637	0,308	Valid
X8	0,328	0,308	Valid

Lampiran 7

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel 5% (41)	Kesimpulan
Y1	0,488	0,308	Valid
Y2	0,389	0,308	Valid
Y3	0,429	0,308	Valid
Y4	0,470	0,308	Valid
Y5	0,425	0,308	Valid
Y6	0,515	0,308	Valid
Y7	0,321	0,308	Valid
Y8	0,409	0,308	Valid
Y9	0,330	0,308	Valid
Y10	0,423	0,308	Valid
Y11	0,482	0,308	Valid
Y12	0,508	0,308	Valid

Lampiran 8

Reliabilitas Variabel Jaminan Sosial Kesehatan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	8

Lampiran 9

Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	12

Lampiran 10

Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
konstanta	27,843	6,174		4,510	,000
kecenderungan sosial kesehatan (x)	,730	,170	,566	4,290	,000

Lampiran 11

t (parsial)

Coefficients^a

	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
konstanta	27,843	6,174		4,510	,000
kecenderungan sosial kesehatan (x)	,730	,170	,566	4,290	,000

Lampiran 12

Uji Determinasi

Model Summary

	R	Square	Adjusted R Square	Change in the Estimate
1	,566 ^a	,321	,303	3,17191

Lampiran 13

**Dokumentasi Penyebaran Angket Kepada Karyawan Bank Muamalat KC
Balaikota Sumatera Utara**







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umstu.ac.id E-mail : rektor@umstu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Unggul, Cerdas & Terpercaya
Bismillah dan berkeadilan
Nilai-nilai Islam



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada : Yth Dekan Fai UMSU
Di
Tempat

13 Jumadi Akhir 1441 H
06 Februari 2020 M

Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Oktanita Manik
Npm : 1601280016
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumalatif : 3,57
Megajukan Judul sebagai berikut :



No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis Prilaku Milenial terhadap Jual Beli Produk Pakaian Bekas Menurut Perspektif Islam			
2	Pengaruh Jaminan Sosial Kesehatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Sumatera Utara	<i>[Signature]</i> 6.2.2020	Mutiyah Khairi Rotang, MA	<i>[Signature]</i> 8/2/20
3	Pengaruh Kepercayaan Merek (Trust In Brand) Terhadap Keputusan Pembelian Produk Emina Pada Toko Kosmetik Emina Carefour			

Nb: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload buku panduan
skripsi FAI
Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

[Signature]
(Oktanita Manik)

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Mutiah Khaira Sihotang, MA

Nama Mahasiswa : Oktanita Manik
Npm : 1601280016
Semester : IX
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
20/10-2020	Uji Keabsahan Data		
25/10-2020	Regresi Sederhana		
3 Nov 2020	Ace Sidang		

Medan, 3 - 11 - 2020

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Mutiah Khaira Sihotang, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
 Website : www.umhu.ac.id E-mail : rektor@umhu.ac.id
 Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

*Bila menjawab surat ini agar disebutkan
 Nomor dan tanggalnya.*



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari ini Senin, 04 Mei 2020 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah menerangkan bahwa :

Nama : Oktanita Manik
 Npm : 1601280016
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Proposal : Pengaruh Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Sumatera Utara

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	- Judul sudah bisa diteliti
Bab I	- Pada latar belakang masalah untuk jenis jamsostek sebaiknya dinarasikan. Bukan dibuat dalam poin - Masih terdapat beberapa paragraf yang terdiri dari hanya satu kalimat
Bab II	- Pada halaman 6 dan halaman lainnya masih banyak yang tidak menunjukkan kutipan lebih dari lima baris tapi spasi 1. Sesuaikan dengan panduan skripsi - Pada halaman 15 masih ada satu paragraf terdiri dari satu kalimat. Untuk penelitian yang relevan sebaiknya dinarasikan dulu per penelitian sebelum disarikan dalam bentuk tabel
Bab III	- Sudah sesuai panduan
Lainnya	- Format halaman masih Calibri dengan ukuran 11. Sesuaikan dengan panduan skripsi
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 04 Mei 2020

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Pembimbing

(Mutiah Khaira Sihotang, MA)

Sekretaris Program Studi

(Khairunnisa, MM)

Pembahas

(Khairunnisa, MM)



Unggul, Cerdas & Terpercaya
Dua manfaat besar ini agar Aspekkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada hari Senin, 04 Mei 2020 M, menerangkan bahwa :

Nama : Oktanita Manik
Npm : 1601280016
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Sumatera Utara

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi.

Medan, 04 Mei 2020
Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Pembimbing

(Mutiah Khaira Sihotang, MA)

Sekretaris Program Studi

(Khairunnisa, MM)

Pembahas

(Khairunnisa, MM)

Diketahui/ Disetujui
A.n Dekan
Wakil Dekan I

Zailani, S.PdI, M.A



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 663100
Website : www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : /II.3/UMSU-01/F/2020
Lamp : -
Hal : Izin Riset

15 Rabiul Awal 1442 H
05 Oktober 2020 M

Kepada Yth : **Pimpinan Bank Muamalat**
Di

Tempat.

Sri. Meo
21/10/20

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

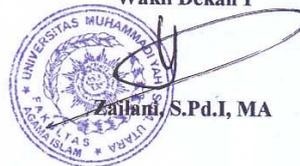
Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : **Oktanita Manik**
NPM : **1601280016**
Semester : **IX**
Fakultas : **Agama Islam**
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
Judul Skripsi : **Pengaruh Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Sumatera Utara**

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,
Wakil Dekan I



CC. File



Bank **Muamalat**

No. 237/BMI-MDN/X/2020

Medan, 21 Oktober 2020 M
4 Rabiul Awwal 1442 H

Kepada Yth.
Bapak Zailani, S.Pd.I, MA
Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Perihal : Jawaban Permohonan Riset

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan nomor /II.3/UMSU-01/F/2020 tanggal 5 Oktober 2020 perihal permohonan izin untuk melakukan riset pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota bagi mahasiswa, maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : **Oktanita Manik**
NIM : 1601280016
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Sumatera Utara.**

Diberikan izin melakukan riset di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Medan Balai Kota selama bulan Oktober 2020.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

PT BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
CABANG MEDAN BALAI KOTA

Afrizal
Branch Manager

Bank Muamalat
Kantor Cabang Medan Balai Kota

Meidya Sari
Branch Operation Service Manager

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.
Cabang Medan
Jl. Balai Kota No. 10 D - E
Medan 20111 - Indonesia

T +(62-61) 453 5353
F +(62-61) 452 9586

www.muamalatbank.com



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Mutiah Khaira Sihotang, MA

Nama Mahasiswa : Oktanita Manik
 NPM : 1601280016
 Semester : VIII
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Jaminan Sosial Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
2 Maret 2020	BAB I	[Signature]	
11 Maret 2020	BAB I, II, III : Penulisan, Identifikasi masalah, kutipan	[Signature]	
16 Maret 2020	kutipan, angket. Daftar Pustaka	[Signature]	
18 Maret 2020	Acce Seminar	[Signature]	

Medan, 18 Maret - 2020

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Mutiah Khaira Sihotang, MA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Oktanita Manik

Tempat Tanggal Lahir : Pangkalan Susu, 10 Oktober 1997

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Nomor Telp/Hp : 085262882049

Email : oktanita003@gmail.com

Nama Orangtua : Ayah : Jhonryanto Manik
Ibu : Ernita

Pendidikan Formal

Tahun 2003-2009 : SD Negeri 050772 Pangkalan Susu

Tahun 2009-2012 : SMP Swasta Dharma Patra Pangkalan Susu

Tahun 2012-2015 : SMA Negeri 1 Pangkalan Susu

Tahun 2016-Sekarang : Mahasiswa S1 Manajemen Bisnis Syariah
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.