

PENGARUH JAMINAN SOSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN PROVINSI RIAU

Anjelina Putri Silaban¹; Ririn Handayani²; Lili Erti³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : anjelinaputrisilaban@gmail.com

diterima: 16/12/2025; direvisi: 12/1/2026; diterbitkan: 28/2/2026

Abstract: This research aims to determine the influence between social security variables and job satisfaction on the performance of employees of the Manpower and Transmigration Service of Riau Province. The total number of samples used was 104 respondents, and was determined based on the results of the Slovin formula calculation. The sampling technique in this research is descriptive quantitative using the simple random sampling method and the type of research data is data. Collecting research data by distributing questionnaires via Google from which were distributed to employees of the Riau Province Manpower and Transmigration Service. Based on the multiple linear regression analysis that has been tested, the results show that partially social security and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously obtained F count (13.872) > F table 3.081 or sig of (0.000) < 0.05. So it is concluded that social security and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance. Based on the results of the Adjusted R Square calculation, it shows a result of 0.216, which means 21.6% is influenced by social security, job satisfaction and employee performance. Meanwhile, the remaining 78.4% was influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: *Social Guarantee, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses menggunakan individu sebagai tenaga kerja manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memanfaatkan kemampuan fisik dan psikologis mereka. Selain itu, manusia adalah ciptaan Tuhan yang rumit dan unik yang terdiri dari dua komponen yang tidak dapat dipisahkan: tubuh (fisik atau alam), yang merupakan elemen materi, dan jiwa, yang bukan material.

Sumber daya manusia terdiri dari berbagai hal, termasuk hak, kebutuhan, perasaan, nilai, pikiran, dan keinginan untuk dihormati. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperlakukan sumber daya manusia dengan bijak, jujur, dan adil. Dinas Ketenagakerjaan merupakan lembaga pemerintah yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan

tenaga kerja di suatu wilayah. Berikut adalah beberapa fungsi utama dari Dinas Ketenagakerjaan, Mendorong peningkatan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja melalui pelatihan dan program pendidikan. Menyediakan data dan informasi terkait lowongan kerja, kondisi pasar kerja, dan kebutuhan tenaga kerja di daerah.

Mengawasi pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan dan menangani pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerja. Memfasilitasi penyaluran tenaga kerja melalui bursa kerja, menjembatani antara pencari kerja dan perusahaan. Melindungi hak-hak pekerja, termasuk perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil.

Memberikan konsultasi kepada pengusaha mengenai peraturan ketenagakerjaan dan membantu dalam proses penyelesaian perselisihan industrial. Dinas Ketenagakerjaan berperan penting

dalam menciptakan kondisi pasar kerja yang sehat dan berkelanjutan, serta memastikan kesejahteraan tenaga kerja.

Pegawai yang berkinerja baik dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi. Kinerja yang tinggi seringkali berhubungan dengan kualitas layanan atau produk yang ditawarkan, yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Pegawai yang termotivasi dan berkinerja baik cenderung lebih kreatif, yang dapat menghasilkan ide-ide baru dan solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi perusahaan. Kinerja pegawai yang baik berkontribusi pada citra positif perusahaan, menarik pelanggan dan talenta baru.

Kinerja pegawai yang baik sering kali membuka peluang untuk promosi dan pengembangan karier, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas pegawai. Kinerja yang konsisten dapat membantu organisasi mencapai tujuan jangka panjang dan beradaptasi dengan perubahan di pasar. Pegawai yang berprestasi tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang positif, memotivasi rekan kerja, dan membangun budaya kerja yang produktif. Dengan demikian, fokus pada pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Faktor lain yang memengaruhi kesiapan kerja adalah motivasi dan kesiapan mental tenaga kerja. Rendahnya kesadaran akan pentingnya pembelajaran berkelanjutan membuat sebagian tenaga kerja kurang proaktif dalam meningkatkan keterampilan mereka. Selain itu, persaingan kerja yang semakin ketat sering kali menimbulkan ketidakpercayaan diri dan ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar kerja.

Kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Berikut beberapa aspek yang sering muncul, Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Keterlibatan dalam program pengembangan karier juga dapat meningkatkan semangat kerja. Kepemimpinan yang baik dan dukungan dari manajemen dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kebijakan yang adil dan transparan juga berperan penting. Ketersediaan pelatihan dan program pengembangan kompetensi yang relevan dapat meningkatkan keterampilan pegawai, sehingga berdampak positif pada kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk hubungan baik antar rekan kerja dan komunikasi yang efektif, dapat mendukung kinerja pegawai. Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan sering menghadapi berbagai tuntutan tugas, seperti penanganan aduan, pengawasan perusahaan, dan program pelatihan.

Manajemen beban kerja yang baik sangat penting untuk menjaga kinerja. Proses evaluasi kinerja yang objektif dan konstruktif dapat memberikan umpan balik yang diperlukan untuk peningkatan. Kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan kebijakan ketenagakerjaan dan teknologi baru sangat mempengaruhi kinerja mereka. Fenomena ini mencerminkan kompleksitas dinamika kinerja pegawai, dan penting bagi Dinas Ketenagakerjaan untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Wijaya (2022:2) Jaminan Sosial Nasional (*national social security system*) adalah sistem penyelenggaraan program negara dan pemerintah untuk memberikan perlindungan sosial, agar

setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak, menuju terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia. Jaminan sosial diperlukan apabila terjadi hal-hal yang tidak dikehendaki yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan seseorang. baik karena memasuki usia lanjut atau pensiun, maupun karena gangguan kesehatan, cacat, kehilangan pekerjaan dan lain sebagainya.

Asih Eka Putri (2014) indikator jaminan sosial biasanya menyoroti beberapa aspek penting, seperti: Akses Terhadap Layanan Kesehatan Ketersediaan Program Perlindungan Sosial, Tingkat Partisipasi Masyarakat, Kualitas Layanan

Nimran (2022:74) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif atau menyenangkan terhadap pekerjaan, yang berarti bahwa makna pekerjaan bagi pekerja yang puas menjadi positif. Dengan adanya makna pekerjaan yang positif ini pekerja menjadi lebih siap menghadapi tuntutan-tuntutan pekerjaannya tersebut.

Indikator pada kepuasan kerja menurut Menurut Luthans (2016) dalam Ruki (2024:32), terdapat enam faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu: Pekerjaan itu sendiri, mengacu pada sejauh mana pegawai menganggap pekerjaan mereka menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab, Upah atau gaji, mencakup jumlah kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai dan sejauh mana mereka menganggapnya sebagai adil dalam konteks organisasi, Kesempatan untuk kenaikan jabatan atau promosi dalam karier, yang memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, peningkatan tanggung jawab, dan status sosial yang lebih tinggi. Kepuasan ini terkait dengan cara yang adil dalam pelaksanaan promosi, Rekan kerja,

mengacu pada tingkat dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja. Hubungan yang erat dalam kelompok kerja dapat meningkatkan kepuasan pegawai.

Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya.(Fauzi & A, 2020:2).

Indikator kinerja pegawai menurut Fahmi et al (2024:14) adalah Kuantitas, Kualitas, Keandalan Pegawai, dan Kehadiran Pegawai.

A. HIPOTESIS

Maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga jaminan social mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau

H2 : Diduga kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut (Tarjo, 2019) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau.

H3 : Diduga jaminan social dan kepuasan kerja lebih secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, (2019:126) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Adapun populasi dari

penelitian ini yaitu para tenaga kerja yang berjumlah 142 orang.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Jumlah kesalahan (*error term*).

Mengacu pada rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak :

$$n = \frac{142}{1 + 142 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 142 (0,0025)}$$

$$n = \frac{142}{1 + 0,355}$$

$$n = \frac{142}{1,355}$$

= 104
Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 104 orang tenaga kerja.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Teknik sampel *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* dimaksudkan untuk menjadi representasi kelompok yang tidak bias. Ini dianggap sebagai cara yang adil untuk memilih sampel dari populasi yang besar karena setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih Sugiyono, (2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrument mengukur konsep yang seharusnya diukur dan untuk mengetahui tingkat validitas pertanyaan-pertanyaan dalam instrument maka, digunakan faktor analisis. Dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Perhitungan uji validitas menggunakan program aplikasi oleh data SPSS for windows versi 16 butir angket yang sah atau valid dikatakan apabila mempunyai nilai r hitung > r tabel dengan huruf signifikansi 5% pada df (N-2).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator atau kuesioner dapat dipercaya. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari Cronbach's Alpha (α). apabila nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0,06 maka instrumen indikator suatu kuesioner dinyatakan reliabel dan apabila Cronbach's Alpha (α) kurang dari 0,06 maka instrumen indikator atau kuesioner dinyatakan tidak reliabel dan tidak bisa dipercaya. Untuk lebih jelasnya, penulis akan menampilkan tabel dibawah ini :

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Jaminan Sosial	0.657	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.604	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.620	Reliabel

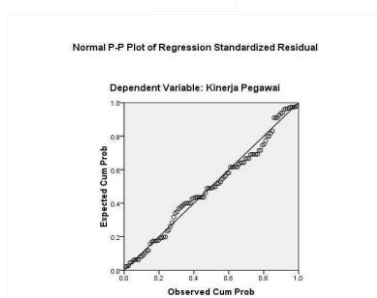
Sumber: Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil penelitian reliabilitas yang dilakukan terhadap semua indikator dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha variabel

jaminan sosial lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,60 dan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha variabel kepuasan kerja 0,604. Dan koefisien reliabilitas variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 0,620 lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,60. Dengan demikian semua indikator atau kuesioner jaminan sosial, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas dengan metode grafik normal Probability Plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik dan uji statistik t.



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber: Penulis, 2025

Dari gambar Normal PP Plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Hasil tersebut dapat mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji t

Positif dan signifikan terhadap dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 2 Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t		Sig.
(Constant)	B	Std. Beta	Error		
	.618	.550			.207
Jaminan Sosial	258	100	89	.2	.593
Kepuasan Kerja	227	111	27	.2	.039

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Sumber: Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai t tabel (uji 1 sisi pada alpha 5%) dengan persamaan :

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= \alpha/2 ; n - 2 \\
 &= 0,05/2 ; 10 - 2 \\
 &= 0,025 ; 102 \\
 &= 1,983
 \end{aligned}$$

Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Jaminan Sosial

Diperoleh hasil t hitung sebesar 2,593 dengan sig 0,011. Dengan demikian maka diketahui t hitung (2,593) > t tabel (1,983) atau sig (0,011) < 0,05. Artinya adalah bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Kepuasan Kerja

Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,039 dengan sig 0,044. Dengan

demikian maka diketahui t hitung ($2,039$) $>$ t tabel ($1,983$) atau sig ($0,044$) $<$ $0,05$. Artinya adalah bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kinerja pegawai.

Persamaan regresi linear berganda;

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 9,618 + 0,258 X_1 + 0,227 X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta α sebesar $9,618$. Yang artinya adalah apabila jaminan sosial dan kepuasan kerja diasumsikan nol (0) maka kesiapan kerja tenaga kerja sebesar $9,618$.
2. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel jaminan sosial sebesar $0,258$. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan jaminan sosial sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar $0,258$ dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar $0,227$. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar $0,227$ dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak dimasukkan kedalam persamaan.

Uji F

Ghozali, (2021:190) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F tabel. bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka dapat diterima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 3 Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6,254		8,127	3,872	000 ^a
Residual	04,785	01	.028		
Total	61,038	03			
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Jaminan Sosial					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Penulis, 2025

Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar $13,872$ dengan sig sebesar $0,000$. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat sig 5% dengan persamaan :

$$\begin{aligned} F_{\text{table}} &= n - k - 1 \\ &= 104 - 2 - 1 ; 2 \\ &= 103 - 2 \\ &= 3,081 \end{aligned}$$

Keterangan : n = Jumlah Sampel
 K = Jumlah Variabel
 1 = Konstan

Dengan demikian hasil uji F diatas, dapat diperoleh hasil F hitung ($13,872$) $>$ F tabel $3,081$ atau sig ($0,000$) $<$ $0,05$. Yang artinya bahwa jaminan sosial dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan

persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya. Yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen Sugiyono, (2022:279)

Tabel 4 Uji R²

Model		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	464 ^a	216	200	.42393
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Jaminan Sosial				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Penulis, 2025

Dari tabel diatas berdasarkan uji R² sebesar 0.216 atau setara dengan 21,6% hal ini berarti bahwa pengaruh jaminan social dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 21,6% sedangkan sisanya 78,4% (100% - 21,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pada pembahasan ini akan membahas tentang hasil penelitian yang menjelaskan variable jaminan sosial, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Pentingnya jaminan sosial diperlukan apabila terjadi hal-hal yang tidak dikehendaki yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan seseorang, baik karena memasuki usia lanjut atau pensiun, maupun karena gangguan kesehatan, cacat, kehilangan pekerjaan dan lain sebagainya. (Wijaya, 2022:2). Pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil yang menunjukkan bahwa kualitas layanan merupakan hasil paling tinggi, yang artinya menunjukkan pentingnya

perlindungan sosial dalam kinerja pegawai yang produktif dan berkualitas.

Menurut Yusup (2021:54) kepuasan kerja sangatlah penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pekerja, karena kepuasan kerja akan menjadi feedback yang dapat mempengaruhi hasil pelaksanaan pekerjaan dan kepuasan kerja menjadi sistim yang tidak pernah berhenti. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Organisasi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui berbagai faktor seperti gaji, tanggung jawab, dan lingkungan kerja akan mendapatkan manfaat berupa peningkatan produktivitas dan efektivitas dari para pegawainya.

Menurut Ferine (2024:11) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seseorang yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi bagi berbagai pihak, khususnya bagi lembaga pelatihan, pemerintah, dan industri:

1. Bagi Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau :

Dinas Ketenagakerjaan dapat menggunakan temuan penelitian untuk menyusun kebijakan baru atau merevisi kebijakan lama agar lebih sesuai dengan kondisi riil tenaga kerja di daerah, (Sugiyono, 2017). Penelitian yang memberikan data valid tentang pasar tenaga kerja, tingkat pengangguran, atau kebutuhan industri dapat membantu Dinas Ketenagakerjaan dalam merumuskan

kebijakan ketenagakerjaan yang lebih tepat sasaran dan sesuai dengan perkembangan dunia kerja. (Creswell, 2017). Penelitian ini dapat membantu Dinas Ketenagakerjaan untuk merancang program pelatihan yang lebih spesifik, sehingga tenaga kerja lebih siap untuk bersaing di pasar kerja dan menurunkan tingkat pengangguran terdidik, (Dede Rohendi, 2018)

2. Bagi Pemerintah :

Pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan dapat menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang lebih akurat dan relevan dengan kondisi nyata masyarakat, seperti kebijakan pelatihan kerja atau pemberdayaan tenaga kerja, (Sugiyono, 2017). Pemerintah daerah, khususnya Disnaker, bisa mengembangkan strategi peningkatan kualitas tenaga kerja lokal dan merancang pelatihan sesuai kebutuhan pasar, (Wahyuni, 2018). Hasil penelitian dapat dijadikan acuan dalam pembuatan kebijakan publik yang lebih relevan dan berdasarkan data aktual, termasuk di bidang ketenagakerjaan. (Creswell, 2015).

3. Bagi Dunia Industri :

Industri dapat memperoleh SDM yang lebih kompeten, sementara Disnaker dapat menyesuaikan kurikulum pelatihan kerja, (Trilling & Fadel, 2015). Disnaker dan industri dapat bekerja sama menyusun pelatihan berbasis kebutuhan riil lapangan kerja, (Widodo, 2017). Industri mendapatkan tenaga kerja yang sesuai, sedangkan Disnaker dapat menyusun regulasi ketenagakerjaan yang lebih relevan, (Riani, 2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh jaminan social, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Ketenagakerjaan Provinsi Riau , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Jaminan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau. Pegawai yang merasa mendapatkan jaminan sosial yang baik, seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan fasilitas lainnya, cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dalam bekerja dan berkomitmen untuk memberikan kinerja yang optimal. Jaminan sosial memberikan rasa aman bagi pegawai, sehingga mereka dapat fokus pada tugas dan tanggung jawabnya tanpa terganggu oleh kekhawatiran terkait kebutuhan dasar seperti kesehatan dan masa depan.

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan yang diberikan oleh atasan lebih cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti upah, fasilitas, dan kesempatan untuk pengembangan diri, mempengaruhi motivasi dan tingkat produktivitas pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau.

Jaminan sosial dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kedua variabel ini saling mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas pegawai. Meningkatkan fasilitas jaminan sosial dan menciptakan suasana kerja yang lebih baik dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu :

1. Hendaknya pimpinan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau perlu memastikan program jaminan sosial yang ada berjalan efektif dan memberikan manfaat yang optimal bagi pefawai. Jaminan sosial jugak dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hendaknya pimpinan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau dapat melakukan survei atau evaluasi berkala untuk mengindentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau perlu menerapkan sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan baik dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai. Evaluasi kinerja yang teratur dan transparan juga penting memberikan pengakuan atas kepuasan kerja mengidentifikasi kinerja pada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnesia, M., & Yucha, N. (2022). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 101 -106.
- Daengs, A. (n.d). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.Jakarta. *Jakarta: Rajawali Pres*
- Mangkunegara AP. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). *Employability During Unemployment: Adaptability, Career Identity and Human and Social Capital.* *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education. *Organizational Behavior*. Pearson.
- Ravianto. (2014). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta. Binaman Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Kinerja*.
- Yatim Riyanto. (2024). *Manajemen Pelatihan*. CV. Bintang Semesta Media.