

PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN KANTOR JASA PENILAI PUBLIK SPR JAKARTA

Kunto Atmojo, Silvia Sri Rizkiawati, Ratnawita, Munir Azhari
Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa Jakarta
Email : kuntoatmojo7173@gmail.com, sririzkiawatisilvia@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik SPR. Penelitian ini bertujuan mengetahui jaminan sosial tenaga kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan Kantor Jasa Penilai Publik SPR Kantor Pusat, Jakarta. Penelitian ini masuk dalam kategori penelitian kuantitatif dan jenis penelitian kausal komparatif. Variabelnya adalah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari jaminan sosial tenaga kerja dan lingkungan kerja. Variabel dependennya adalah produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan total 35 sampel yang merupakan semua karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik SPR. Datasekunder yang digunakan dilakukan dengan teknik observasi melalui media internet. Berdasarkan hasil uji penelitian menunjukkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan kepada produktivitas yang ditunjukkan dengan nilai t tabel sebesar 4,57 ($4,57 > 0,05$). Lingkungan kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh kepada produktivitas yang ditunjukkan dengan nilai t tabel sebesar 0,37 ($0,37 < 0,05$). Jaminan sosial tenaga kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh kepada produktivitas yang ditunjukkan dengan nilai F tabel sebesar 48,24 ($48,24 > 3,27$).

Kata kunci : Jaminan sosial tenaga kerja, lingkungan kerja dan Produktivitas karyawan

ABSTRACT

The Effect of Social Security for Workers and Work Environment on Employee Productivity at SPR Public Appraisal Services Office. This study aims to find out whether labor social security and the work environment affect productivity in employees of the SPR Public Valuation Service Office, Jakarta. This research belongs to the category of quantitative research and belongs to the type of comparative causal research. The variables in this study are independent and dependent variables. The independent variables consisted of labor social security and work environment. The dependent variable in this study is employee work productivity. This study used saturated sampling with a total of 35 samples which were all employees at the SPR Public Valuation Service Office. The secondary data used in this study was carried out by observation techniques through internet media. Based on the results of the study, it was shown that labor social security (X1) partially had a significant effect on productivity, which was shown by the t-value of the table of 4,57 ($4,57 > 0,05$). The work environment (X2) partially had no effect on productivity as shown by the t-value of the table of 0,41 ($0,41 < 0,05$). The social security of the workforce and the work environment simultaneously had a positive effect on productivity as shown by the F value of the table of 48,24 ($48,24 > 3,27$).

Keywords : Social Security for Workers, Work Environment and Employee Productivity

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan sumberdaya manusia merupakan penggerak perusahaan atau organisasi yang memiliki keterampilan, ilmu pengetahuan, pengalaman, dan pola tingkah laku.

Hasil penelitian Rais Dera P. Rawi dan Muhammad Arifin Abd. Kadir (2018), bahwa dalam manajemen SDM faktor pegawai diharapkan dapat berprestasi menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh cukup besar pada perjalanan mencapai tujuan kantor. Dalam hal ini kantor merupakan asset utama, sementara karyawan mengantongi peran strategis atau berpikir, merencanakan, dan mengawasi aktivitas.

Dalam siklus bisnis, karyawan berpartisipasi secara aktif dalam aktivitas perusahaan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam timbal balik, perusahaan harus mempertimbangkan kesejahteraan karyawannya dan, pada dasarnya, perusahaan ingin memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya.

Untuk mencapai tujuan ini, produktivitas kerja karyawan harus mendukung pencapaian perusahaan.

Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan melalui bisnis dengan melakukan pelatihan, penempatan yang tepat, disiplin yang tinggi, upah yang sesuai, jaminan sosial serta pemberian fee yang sesuai, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Karena mencakup aspek sosial dan ekonomi, maka pekerjaan menjadi komponen sangat penting pada kehidupan manusia. Demi pertumbuhan angkatan kerja lebih besar daripada pertumbuhan pada kesempatan kerja, penyediaan lapangan kerja yang cukup menjadi target penting dari pembangunan ekonomi. Kinerja perusahaan, dengan kinerja karyawan sebagai faktor utama, sangat menentukan keberlangsungan hidup perusahaan. (Priyono, 2016:31).

Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki resiko, baik terjadi disengaja maupun tidak disengaja, baik resiko terkena penyakit ditimbulkan dari pekerjaannya, resiko terjadi kecelakaan, resiko yang berefek cacat, resiko bila kehilangan pekerjaan bahkan resiko akan kematian, maka dari itu perlu jaminan sosial pada tenaga kerja yang seharusnya diberikan oleh perusahaan agar tenagakerja dapat merasa tenang dan memiliki perasaan aman, karena tenagakerja harus diberikan suatu perlindungan dan pemeliharaan juga peningkatan kesehatannya, agar dapat meningkat produktivitasnya.

Hal selanjutnya yang juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Hal yang berada disekitar para pekerja serta yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan tugasnya, disebut sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang lebih baik diperlukan demi mengangkat pertumbuhan produktivitas, lingkungan kerja harus baik, sehingga pekerja dapat melakukan tugas dengan mudah.

Ada dua jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala hal memiliki bentuk fisik yang beradadi perusahaan. Lingkungan kerja fisik bertujuan mendukung kinerja karyawan secara teknis dan kebutuhan secara fisik .

Yang disebut lingkungan non-fisik ialah hubungan antar pekerja dalam suatu perusahaan. Tujuan dari lingkungan kerja non fisik yaitu menambah keeratan hubungan agar membantu terbentuknya kerjasama dalam organisasi perusahaan.

Kantor Jasa Penilai Publik atau biasa disebut dengan KJPP adalah sebuah bentuk perusahaan persekutuan perdata di Indonesia yang merupakan grup orang-orang yang berprofesi yang sama dan menggabungkan diri menjadi satu nama. Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) adalah perusahaan yang mendapat SK ijin usaha yang di tandatangani oleh Menteri Keuangan yang memungkinkan penilai publik untuk menyediakan layanan mereka.

TINJAUAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen menurut James AF Stoner dan Charles Wankel dalam T. Hani Handoko (2018:8) “ialah proses perencanaan, pengendalian upaya anggota organisasi, pengorganisasian, kepemimpinan, dan penggunaan seluruh sumberdaya organisasi yang dilakukan untuk mencapai tujuan instansi”.

Wayne Mondy R. dalam Sudaryo dkk (2018:1) menyatakan “Manajemen sumberdaya manusia adalah merupakan tujuan daripada individu mencapai tujuan organisasi”.

Dari pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan komponen penting dalam sebuah perusahaan yang dapat menjadi pengendali atau pengelolaan sumberdaya manusia dalam proses pengembangan organisasi.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah lembaga hukum publik bertanggung jawab melindungi karyawan dari risiko sosial dan ekonomi tertentu. Yang dikenal sebagai asuransi sosial”. (Firda 2019:30).

Menurut UU No.24 2023 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dinyatakan bahwa “Sistem Jaminan Sosial merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat”.

Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan lembaga hukum publik memiliki tanggung jawab melindungi setiap karyawan dari risiko sosial dan ekonomi tertentu. Program ini dikenal sebagai asuransi sosial”. (Firda 2019:30).

Lucia (2016:23) berpendapat bahwa “dengan menggunakan mekanisme asuransi sosial, jaminansosial tenaga kerja adalah program publik yang melindungi tenaga kerja dari risiko sosial ekonomi tertentu”.

Sesuai UU Nomor 3, Tahun 2023 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pasal 7 ayat (1) tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi risiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan perlindungan karyawan dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang bertujuan memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Adapun beberapa tujuan jaminan sosial tenaga kerja sebagai berikut:

1. Memberikan Tingkat kesejahteraan karyawan sehingga dapat melaksanakan kegiatan ditempatnya bekerja, di dalam keluarga dan masyarakat.
2. Memberikan gambaran bagi karyawan bahwa mereka memiliki pekerjaan yang dapat menjamin kehidupan mereka.
3. Meningkatkan atau setidaknya mempertahankan kemampuan karyawan untuk berdiri sendiri.

Tujuan jaminan sosial adalah untuk membantu atau melindungi karyawan yang mengalami kesulitan karena tidak memiliki pendapatan, penghasilan yang diperlukan memenuhi kebutuhan mereka. Dengan demikian, jaminan sosial berfungsi :

1. Meningkatkan kondisi kehidupan bagi karyawan agar supaya mereka memiliki kesempatan untuk berkembang, berpartisipasi pada proses pertumbuhan.

2. Meningkatkan sumberdaya manusia dengan meningkatkan kemampuan karyawan sehingga mereka lebih mahir.

Karena karyawan membantu perusahaan menghasilkan barang dan jasa, perusahaan dapat diharapkan memberikan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan sesuai tujuan karyawan, yaitu mendapatkan upah untuk mencapai suatu kesejahteraan dengan memperoleh fasilitas untuk pemenuhan kebutuhan hidup mereka dengan mudah dan baik.

Berdasarkan hasil paparan di atas mengenai pengertian, dasar hukum, tujuan, fungsi dan manfaat jaminan sosial tenaga kerja, dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah program publik yang disiapkan untuk para pekerja demi menunjang kebutuhan dimasa mendatang seperti hari tua dan pensiun, serta kebutuhan dimasa mendesak seperti kecelakaan kerja yang terjadi baik disengaja maupun tidak disengaja, kematian dan pensiun. Dasar hukum tentang jaminan sosial tenaga kerja salah satunya UU Nomor 24 ditetapkan tahun 2023. Tujuan jaminan sosial tenaga kerja itu sendiri adalah memberikan perlindungan bagi karyawan yang berfungsi untuk membantu karyawan dalam menghadapi peristiwa yang dihadapi baik sosial, ekonomi dan kesehatan, guna bermanfaat dalam menciptakan ketenangan dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Hubungan antara karyawan, suasana kerja, dan fasilitas kerja adalah indikator lingkungan kerja, menurut Nitisemito dalam Prihantoro (2019:20). Menurut Rokhman dalam Prihantoro (2019:21), "lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal, ini muncul disebabkan adanya tuntutan penyelesaian tugas dan tanggung jawab. Komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan pribadi profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan."

Simamora et al. (2016) menyatakan "lingkungan kerja fisik mencakup semua hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka".

Al-Omari dan Okasheh (2017) "lingkungan kerja fisik adalah termasuk hal penting karena merupakan penentu tingkat kesehatan karyawan, kinerja, kepuasan kerja serta hubungan sosial". Berdasarkan temuan tersebut, disimpulkan untuk lingkungan kerja, baik secara fisik dan non fisik, merupakan elemen penting dalam melakukan aktivitas bekerja. Apa yang ada disekitar seorang karyawan dapat memengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan segala tugas tanggung jawab nya.

Indikator untuk masing-masing dimensi dari lingkungan kerja di atas dapat digambarkan sebagaiberikut :

1. Lingkungan Fisik, meliputi: suhu ruangan, pencahayaan, gerak tubuh yang terus menerus, kebisingan, , mengangkat beban dan gerakan/posisi yang membutuhkan tenaga optimal.
2. Lingkungan kebebasan meliputi Keputusan tentang tugasnya, kerangka kerja penyelesaian pekerjaan dengan kualitas yang diinginkan, kebebasan psikososial, mengambil mengatur pekerjaan.
3. Kesejahteraan, meliputi dana pensiun, tunjangan kesehatan, cuti tahunan, izin sakit, cuti melahirkan, cuti sakit.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Wijaya (2017 :42), lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa :

1. Kebersihan, lingkungan bersih menimbulkan perasaan nyaman dan senang, juga mempengaruhi semangat kerja.
2. Pertukaran udara, pertukaran udara yang lebih baik menyehatkan badan, menimbulkan kesegaran dan membuat semangat kerja seseorang.
3. Penerangan, penerangan cukup baik suatu pekerjaan dapat diselesaikan lebih baik dan teliti.

4. Temperatur, tingkat temperature memberikan pengaruh berbeda, keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan adaptasi pegawai berbeda, tergantung pada daerah bagaimana pegawai hidup.
5. Menurut Afandi (2016:57) “Manfaat lingkungan kerja menciptakan gairah kerja, dan produktivitas meningkat. Sementara itu, manfaat didapatkan bila bekerja dengan orang mempunyai motivasi yang tinggi membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Maksudnya pekerjaan dapat terselesaikan sesuai standar yang benar dalam hitungan skala waktu yang telah ditentukan. Kinerja dipantau oleh individu itu sendiri sehingga tidak membutuhkan banyak pengawasan serta semangat juang tinggi. Lingkungan kerja adalah faktor utama produktivitas bagi karyawan sehingga membantu memajukan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan semangat kerja dan hubungan kerja yang baik antar karyawan dan atasan”.
6. Maka disimpulkan lingkungan kerja yang baik mempengaruhi skala waktu, tenaga dan pikiran karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dimana lingkungan kerja menentukan produktif atau tidaknya karyawan dalam bekerja.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), “Secara teknis, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dan keseluruhan sumber daya yang dibutuhkan (*input*). Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dan peran tenaga perunit waktu”.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), “produktivitas kerja ialah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan dari apa yang sudah ada. Suatu keyakinan bahwa melakukan pekerjaan hari ini lebih baik dibandingkan kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), “Produktivitas secara teknis, yaitu suatu perbandingan dari hasil yang dicapai (*output*) dengan sumberdaya yang dibutuhkan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja pada persatuan waktu”.

Berdasarkan pengertian ahli di atas, disimpulkan bahwa produktivitas merupakan keberhasilan dalam memanfaatkan waktu, sumberdaya dan tenaga untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan agar dapat selesai dengan tepat sesuai dengan rencana.

Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator daripada produktivitas yaitu:

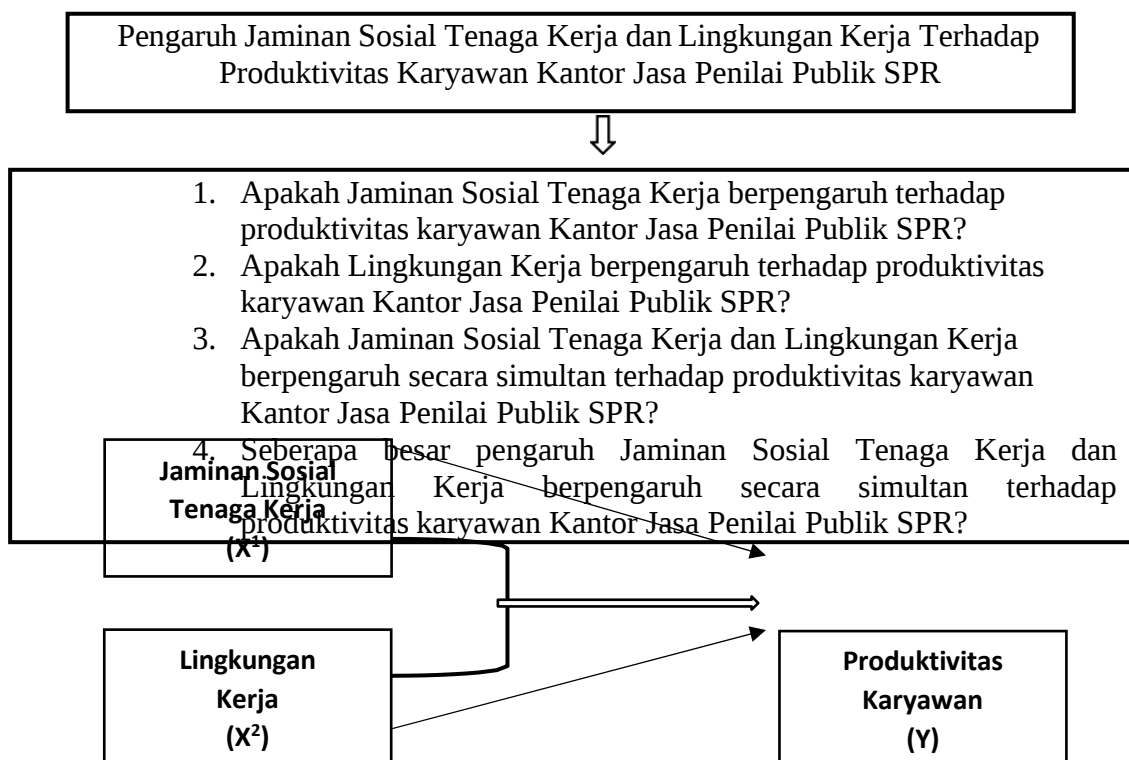
1. Kemampuan
Kemampuan melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan bergantung pada keterampilan serta profesionalisme karyawan tersebut dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat di bidang pekerjaan.
3. Semangat kerja
Upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator yang dicapai hari ini dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa membangun dan meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dilakukan melihat harapan yang akan dicapai.
5. Mutu
Hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna untuk perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi

Perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

Menurut Gasperz dalam Badriyah (2017:189) manfaat pengukuran produktivitas antara lain:

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumberdaya untuk meningkatkan produktivitas melalui penggunaan sumberdaya yang tersedia secara efisien.
2. Perencanaan sumberdaya menjadi lebih efektif dan efisien, baik dalam perencanaan jangka pendek dan jangka panjang.
3. Sasaran ekonomi dan non-ekonomi perusahaan dapat diatur ulang dengan memberikan prioritas tertulis dari sudut pandang produktivitas.
4. Perencanaan target produktivitas masa depan dapat dibuktikan kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas saat ini.
5. Strategi peningkatan produktivitas perusahaan dapat ditentukan berdasarkan tingkat kesenjangan produk yang ada, termasuk tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.
6. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi berguna dalam membandingkan tingkat produktivitas termasuk organisasi perusahaan dengan perusahaan sejenis, dan juga berguna untuk informasi produktivitas perusahaan dalam skala nasional dan global.
7. Nilai produktivitas yang dihasilkan dari pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan perusahaan.
8. Pengukuran produktivitas menciptakan pengembangan produksi berkelanjutan.
9. Pengukuran produktivitas berkelanjutan memberikan informasi berguna untuk menentukan dan juga mengevaluasi tren perkembangan produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu.
10. Pengukuran produktivitas memberikan informasi berguna dalam mengevaluasi perkembangan dan efektivitas perbaikan berkelanjutan yang dilakukan dalam suatu perusahaan.
11. Pengukuran produktivitas memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus melakukan perbaikan meningkatkan kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Variabel Independen, yaitu Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).
2. Variabel Dependen, yaitu produktivitas karyawan (Y).

Hipotesa

Hipotesis pada penelitian ini yaitu hipotesis deskriptif, yang merupakan sebagai dugaan jawaban sementara pada masalah deskriptif yang berhubungan di variabel tunggal/mandiri.

Berdasarkan rumusan masalah juga landasan teori yang digunakan penelitian ini, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Ho1 : Jaminan Sosial Tenaga Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan
Ha1 : Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan
2. Hipotesis 2 : Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
Ho2 : Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan
Ha2 : Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan.
3. Hipotesis 3 : Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja
Ho3 : Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan
Ha3 : Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dilakukan dengan metode analisis statistik regresi linier berganda yang menghasilkan kesimpulan. Teknik yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden, diisi sesuai keadaan yang sebenarnya.

Pada penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh jaminan sosial tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik SPR. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2024 pada Kantor Jasa Penilai Publik SPR.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.0 for Windows adapun kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
 - b. Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.
 - c. Nilai $r \text{ hitung}$ dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.
1. Uji Validitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X1)

Tabel 4.1 Uji Validitas X¹

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.772	0.344	Valid
2.	X1.2	0.835	0.344	Valid
3.	X1.3	0.744	0.344	Valid

4.	X1.4	0.429	0.344	Valid
5.	X1.5	0.761	0.344	Valid
6.	X1.6	0.829	0.344	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas X1 dinyatakan bahwa seluruh pernyataan di atas rhitung lebih besar dari r tabel, maka dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.2 Uji Validitas X²

No.	Item	t hitung	r tabel	Keterangan
1.	X2.1	0.618	0.344	Valid
2.	X2.2	0.550	0.344	Valid
3.	X2.3	0.717	0.344	Valid
4.	X2.4	0.677	0.344	Valid
5.	X2.5	0.656	0.344	Valid
6.	X2.6	0.814	0.344	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas X2 dinyatakan bahwa seluruh pernyataan di atas rhitung lebih besar dari r tabel, maka dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4.3 Uji Validitas Y

No.	Item	t hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y1.1	0.742	0.344	Valid
2.	Y1.2	0.675	0.344	Valid
3.	Y1.3	0.661	0.344	Valid
4.	Y1.4	0.798	0.344	Valid
5.	Y1.5	0.810	0.344	Valid
6.	Y1.6	0.783	0.344	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji validitas Y dinyatakan bahwa seluruh pernyataan di atas r hitung lebih besar dari r tabel, maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan mengukur tingkat reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika :

1. Jika *r-alpha* positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut dapat *reliabel*.
2. Jika *r-alpha* bernilai negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak bisa *reliabel*.
 - a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka *reliabel*
 - b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka tidak *reliabel*

1. Uji Reliabilitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X1)

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas X¹

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	6

Sumber : Data SPSS diolah 2024

Nilai *Cronbach Alpha* berada di 0,8 sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran Jaminan Sosial Tenaga Kerja *reliable* dan dapat diterima.

2. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas X²
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	6

Sumber : Data SPSS diolah 2024

Nilai *Cronbach Alpha* berada di 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran Lingkungan Kerja *reliable* dan dapat diterima.

3. Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	6

Sumber : Data SPSS diolah 2024

Nilai *Cronbach Alpha* berada di 0,8 sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran Produktivitas Karyawan *reliable* dan dapat diterima.

Uji Asumsi Regresi

1. Uji Normalitas

Hasil Output spss uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* yaitu sebagai berikut:Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas sebagai berikut :

- Jika nilai Signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai Signifikansi < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.7 Uji Normalitas
One – Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	35
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000
Std.Deviation	1.41848533
Most Extreme Differences Absolute	.086
Positive	.074
Negative	-.086
Test Statistic	.086
Asymp. Sig.(2-tailed)	.200 ^{c,d}

Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data SPSS diolah 2024

Berdasarkan tabel *Test Of Normally Kolmogorov Smirnov* diatas diperoleh nilai signifikasi (Sig) sebesar 0,200. Karena signifikasi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Jadi tolerance rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, dan menandakan berada kondisi kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut Off* yang digunakan adalah untuk nilai *tolerance* 0,10 atau nilai *VIF* diatas angka 10.

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas

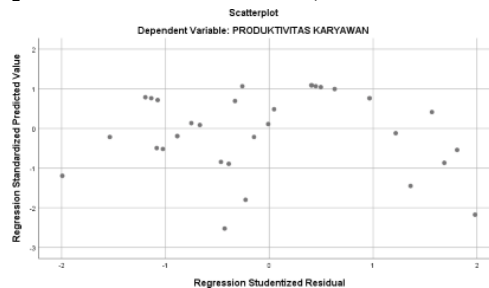
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)	.245	
Jaminan Sosial	.245	4.078
Lingkungan Kerja		4.078

Dependent Variabel : Produktivitas Karyawan Sumber : Data SPSS diolah 2024

Berdasarkan tabel Uji Multikolinearitas diperoleh nilai *VIF* untuk variabel jaminan sosial tenaga kerja dan lingkungan kerja kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Apabila tidak ada pola tertentu dan tidak adanya menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka bisa dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. model penelitian dinyatakan baik yaitu tidak didapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).



Sumber : Data SPSS yang diolah 2024 Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant) Jaminan	5.317	2.338	
Sosial	.745	.163	.814
Lingkungan Kerja	.058	.174	.060

Sumber : Data SPSS diolah 2024

Atas analisis data menggunakan SPSS, didapat kondisi persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2$$

$$Y = 5.317 + 745 X_1 + 0.058 X_2$$

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 5,317 artinya apabila variabel jaminan sosial tenaga kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) nilainya 0, maka nilai variabel Keputusan produktivitas (Y) sebesar 5,317.
2. Koefisien Regresi (β_1) variabel Jaminan Sosial sebesar 0,745 artinya apabila variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,745 satuan, dengan asumsi variabel independent lainnya bernilai tetap.

3. Koefisien regresi (β_2) variabel lingkungan sebesar 0,058 artinya apabila variabel lingkungan kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,058 satuan, dengan asumsi variabel independent lainnya bernilai tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 4.10 Uji t

Model	t	Sig
1 (Constant)	2.274	.030
Jaminan Sosial Tenaga Kerja	4.570	.000
Lingkungan Kerja	.336	.739

Sumber : Data SPSS diolah 2024

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis 1

Tingkat signifikan menggunakan 0,05. Tabel distribusi dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n = 35$. Dengan pengajuan 2 sisi maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,689.

Hasil uji t untuk jaminan sosial kerja (X1), nilai yang didapatkan adalah t hitung (4.570) $\geq$ t table (1,689) maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, artinya bahwa jaminan sosial tenaga kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Kantor Jasa Penilai Publik SPR.

Hipotesis 2

Hasil uji t untuk lingkungan kerja (X2) diperoleh hasil t hitung sebesar 0,336 dengan nilai sig sebesar 0,739. Sementara itu nilai pada table distribusi 5% didapatkan t table (1,689), sedangkan nilai t hitung $0,336 < 0,05$. Maka dengan demikian H_0 2 diterima dan H_a 2 ditolak artinya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Kantor Jasa Penilai Publik SPR.

2. Uji F

Tabel 4.11 Uji F

Anova^a

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	206,274	2	103,954	48.243	.000 ^b
Residual	68,411	32	2,138		
Total	274,686	34			

Dependent Variable : Produktivitas

redictors : (Constant), Lingkungan Kerja, Jaminan Sosial

Sumber : Data SPSS diolah 2024

Hipotesis 3

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F Hitung sebesar 48.243 sedangkan hasil F tabel pada tabel distribusi dengan Tingkat kesalahan 5% adalah 3,294 ($df_1 = k=2$, $df_2 = 35$). Maka F hitung $> F$ tabel adalah $48.243 > 3,27$ dan nilai sig dengan Tingkat signifikan didapat sebesar 0,000. Oleh karena itu $sig < 0,05$ maka H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima. Artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel jaminan sosial tenaga kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). Maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Jaminan Sosial tenaga Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dapat diterima.

3. Analisis Koefisien Determinasi R^2

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.751	.735	1.462

Predictors : (Constant), Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Lingkungan Kerja
Dependent Variable : Produktivitas Karyawan

Sumber : data diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel diatas Model Summary tersebut di hasilkan nilai R Square (Koefisien Determinasi) di peroleh sebesar 0,751 yang berarti bahwa variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y). Perhitungannya sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\% = 0,751 \times 100\% = 75,1\%$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat di katakan bahwa variabel Jaminan Sosial Tenaga kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh sebesar 75,1% terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dan sisanya 24,9% di pengaruh oleh faktor lain diluar dari penelitian ini.

4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.13 Uji Koefisien Korelasi

Correlations

JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA			LINGKUNGAN KERJA	PRODUKTIVITAS KARYAWAN
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA	Pearson Correlation	1	.869**	.866**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.869**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	35	35	35
PRODUKTIVITAS KARYAWAN	Pearson Correlation	.866**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi yaitu 0,866 termasuk dalam interval 0,80 - 1,00 korelasinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Sehingga dapat di simpulkan hubungan antara variabel bebas Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Produktivitas Karyawan adalah memiliki hubungan yang sangat kuat, dapat dilihat pada tabel 3.3 interval koefisien korelasi.

Interprestasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Karyawam Kantor Jasa Penilai Publik SPR

Jaminan sosial tenaga kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Kantor Jasa Penilai Publik SPR, hasil berdasarkan uji t dimana nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} (4,570) \geq t_{tabel} (1,693)$, selain itu hasil perhitungan nilai signifikan lebih kecil dari nilai signifikan standar yang sebelumnya telah ditentukan oleh penelitian sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Ini berarti menunjukkan tingkat kepercayaannya lebih sebesar 100% atau (1-0,000). Maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan bahwa H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, artinya jaminan sosial tenaga kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Kantor Jasa Penilai Publik SPR. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa jaminan sosial tenaga kerja dibutuhkan oleh seorang karyawan karena dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja, karyawan bisa memiliki ketenangan dalam bekerja, dan merasa terjamin yang mana sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan itu sendiri.

Tabel 4.14 Komponen item pertanyaan Jaminan Sosial (X1)

No	Pernyataan	Skor
JS1	Pegawai mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dalam menjalankan pekerjaannya	157
JS2	Perusahaan memberi ketenangan bagi pegawai yang mengalami kecelakaan kerja	155
JS3	Pegawai yang terkena musibah menerima jaminan kecelakaan kerja	153
JS4	Perusahaan selalu memperhatikan kesehatan karyawan	171
JS5	Ada Tabungan hari tua kepada pegawai yang telah pensiun	144
JS6	Ada pembayaran tunjangan pada karyawan yang telah pensiun	153
Total		933

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa program manajemen perlu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik SPR

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Kantor Jasa Penilai Publik SPR, hasil ini berdasarkan uji t (parsial) yaitu nilai sebesar 0,837 dengan nilai Sig 0,409. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% dapat t – tabel sebesar (1,693). Maka $t_{hitung} (0,837) < t_{tabel} (1,693)$ sedangkan nilai sig $0,409 > 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan bahwa H_0 2 diterima dan H_a 2 ditolak, artinya Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Kantor Jasa Penilai Publik SPR. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan. Data bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15 Komponen Item Pernyataan Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Skor
LK1	Penerangan/Cahaya di tempat kerja sudah memadai	146
LK2	Tidak ada kebisingan di tempat kerja	161
LK3	Keamanan di tempat kerja sudah baik	152
LK4	Suasana kerja antar karyawan baik	161
LK5	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	158
LK6	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan yang lainnya	157
Total		935

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik SPR

Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Kantor Jasa Penilai Publik SPR, hasil ini berdasarkan uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49,815 > 3,294$) dan nilai derajat kepercayaannya 5% didapat tingkat signifikan yaitu sebesar 0,000 (Sangat dipercaya). Maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh bersama-sama (simultan) variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas (Y). dengan nilai R Square sebesar 74% maka pengaruh kedua variabel bebas yaitu jaminan sosial tenaga kerja dan lingkungan kerja sebesar 74% terhadap produktivitas. Hal ini berarti bahwa jika jaminan sosial tenaga kerja selalu diperhatikan bersama dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman mendukung karyawan dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang terus meningkat. Produktivitas yang meningkat bisa dilihat melalui pencapaian target waktu, ketepatan dalam bekerja, dan produktivitas yang meningkat dengan hasil yang baik. Data itu tercantum dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.16 Komponen Item Pernyataan Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Skor
P1	Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi/kehadiran	156
P2	Selalu hadir tepat waktu sesuai ketentuan jam masuk kerja Perusahaan	161
P3	Pekerjaan selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh Perusahaan	154
P4	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya	157
P5	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam Perusahaan	155
P6	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cekatan dalam bidang pekerjaan masing-masing	153
Total		936

Maka dapat disimpulkan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan produktif. Produktivitas dalam bekerja dapat tercapai salah satunya dengan perasaan aman dan nyaman dalam bekerja.

PENUTUP

Dari hasil penelitian yang sudah diintegrasikan serta dengan dasar kajian pustaka, untuk itu disimpulkan yang diambil adalah :

1. Jaminan sosial tenaga kerja (X_1) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,689. Berdasarkan uji t nilai yang didapatkan adalah $t_{hitung} (4.570) \geq t_{table} (1,689)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maknanya adalah jaminan sosial tenaga kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Lingkungan kerja (X_2) diperoleh hasil t hitung sebesar 0,837 dengan nilai sig sebesar 0,409. Sementara itu nilai pada table distribusi 5% didapatkan t table (1,689), sedangkan nilai sig $0,37 < 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak maknanya adalah lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas.
3. Jaminan sosial tenaga kerja dan lingkungan kerja secara simultan diperoleh hasil F hitung $> F_{tabel}$ adalah $48,243 > 3,270$ dan nilai sig dengan tingkat signifikan didapat sebesar 0,000. Oleh

karena itu $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya adalah ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel jaminan sosial tenaga kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). Maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Jaminan Sosial tenaga Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dapat diterima.

Rekomendasi

Saran peneliti dengan kesimpulan ini adalah :

1. Untuk Perusahaan
 - a. Perusahaan baiknya selalu memperhatikan jaminan sosial tenaga kerja kepada karyawan, contohnya: karyawan yang mendapat kecelakaan kerja maupun penyakit akibat efek dalam pekerjaan berhak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja diantaranya biaya pengangkutan tenaga kerja ke rumah sakit atau rumahnya, biaya cek pemeriksaan, pengobatan, perawatan di rumah sakit ataupun rawat jalan, santunan sementara untuk yang tidak mampu bekerja, dan biaya rehabilitasi karyawan sembuh dan bisa melakukan aktifitasnya kembali. Hal ini dapat memicu produktivitas kerja karyawan karena merasa tenang dan aman dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
 - b. Perusahaan ada baiknya memperhatikan hal-hal yang meningkatkan lingkungan kerja yang tenang dan nyaman, ada baiknya perusahaan memberikan teguran terhadap karyawan yang berbuat kebisingan ketika orang lain sedang bekerja, karena dapat mengganggu produktivitas karyawan, serta HRD (*Human Resource Development*) berperan aktif menjaga keharmonisan dan lingkungan kerja.
 - c. Produktivitas kinerja karyawan dapat meningkat salah satunya memperhatikan peraturan-peraturan yang sedang berlaku di perusahaan. Seperti halnya perhitungan waktu istirahat, jam pulang, perlu diperhatikan juga perhitungan karyawan yang masih bekerja di kantor diluar jam kerja. Serta perusahaan bertindak tegas pada karyawan yang istirahat melebihi waktu yang ditetapkan.
 - d. Ada dua peraturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia saat ini, yaitu UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU no 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi UU, atau disebut UU Cipta Kerja 2023. Pada dasarnya, Undang Undang Cipta Kerja terbaru pada Bab.IV Ketenagakerjaan merupakan revisi dari UU no 13 Tahun 2003, tetapi bukan seluruhnya. Sehingga, pasal-pasal di UU no 13 Tahun 2003 yang tidak disebut dalam UU no 6 Tahun 2023 tetap berlaku. Berdasarkan payung hukum tersebut, pemerintah menerbitkan aturan pelaksanaan UU, dari Peraturan Pemerintah sampai dengan Peraturan Menteri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Putra (2016). *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar*. Skripsi diterbitkan. Makassar: Fak. Ekonomi & Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2 (1), 101–118.
- Ayu Oktatiani Salim, Rais Dera Pua Rawi (2020) Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT.Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong, Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*.

- I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa dkk (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Lianti, R. S. (2022). *Pengaruh Perspektif Fraud Diamond Terhadap Kecenderungan Terjadinya Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Kasus Pemerintah Desa Kabupaten Lumajang)*.
- Nitisemito (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Personalia*, 183.
- Noni Noviana Saragih (2020), "Pengaruh Jaminan Sosial Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan". Skripsi diterbitkan. Medan: Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Noor Latifah A, Dadang Herdiansyah, dkk (2023), "Manajemen Analisis Data Pengolahan Data Dengan SPSS Part 1". FKM Universitas Muhammadiyah Jakarta 2023.
- Novia Ruth Silaen, Acep Nurlaeli, dkk (2022), "Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan Dan Perencanaan)". Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang". *Among Makarti*, 11(1).
- SALIM, A. Y. U. O., & RAWI, R. D. P. U. A. (2020). "Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat". *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4(1), 32–40.
- Sapta Rini Widyawati (2018) "Pengaruh Insentif Finansial dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali". *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*.
- Sri Wahyuningsih (2018) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja". *Jurnal Warta Edisi: 57, Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Triadhi, F. K., Hutaeruk, G. A., & Laura, R. A. (2024). "Analisis Pensiunan Pegawai dalam Konteks Polemik Jaminan Hari Tua (JHT)". *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 473–482.
- Ulfa, R. (2021). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. *Al-Fathonah*, 1(1), 342–351.
- Ulkhofifah, N. (2022). *Implementasi program jaminan hari tua pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Cilandak*. Universitas Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang "Badan Penyelenggara Jaminan Sosial". Jakarta: 2011 diakses di peraturan.bpk.go.id.
- Wijaya Candra & Ojak Manurung (2021) "Produktivitas Kerja" (1st edition)", Jakarta: Kencana.