

Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bandar Udara Notohadinegoro Jember Jawa Timur

Kifni Yudianto¹, Miko Tiya Praminto^{2*}

^{1,2}Manajemen Trasportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan, Yogyakarta, Indonesia

Email: kifni.yudianto@stkd.a.id, miko.tiaypraminto@gmail.com

Abstrak—Keberadaan jaminan sosial tenaga kerja sebagai upaya perlindungan hidup tenaga kerja disuatu perusahaan besar manfaatnya, oleh karena itu sebagai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja, perusahaan sangat perlu memasukkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan di Bandar Udara Notohadinegoro Jember dan besaran pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan di Bandar Udara Notohadinegoro Jember. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data berupa kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bandar Udara Notohadinegoro Jember. Teknik pengambilan sampel dengan random sampling terhadap 37 responden karyawan di Bandar Udara Notohadinegoro Jember. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi (R²) dengan bantuan Software SPSS Versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Bandar Udara Notohadinegoro Jember yang dibuktikan dengan nilai signifikansi Uji T sebesar 0,987 lebih besar dari 0,05. Pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan di Bandar Udara Notohadinegoro Jember sebesar 0% semakin membuktikan bahwa jaminan sosial sama sekali tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Bandar Udara Notohadinegoro Jember.

Kata Kunci: Bandar Udara, Jaminan Sosial, Motivasi Kerja, Karyawan

Abstract—*The existence of social security for workers as an effort to protect the life of workers in a company has great benefits, therefore as a step to ensure the life of workers, companies really need to include their workforce in the social security program for workers. This study aims to determine influence of social security on employee work motivation at Notohadinegoro Airport Jember and how much influence social security has on employee motivation at Notohadinegoro Airport Jember. This is quantitative research with questioner as the data. Population of this research is employees at Notohadinegoro Airport, Jember. This research used random sampling to 37 respondents. Data analysis used simple linear regression, t test and coefficient of determination test (R²). The results of this study indicate that there is no effect of labor social security on employee work motivation at Jember Notohadinegoro Airport as evidenced by the T-test significance value of 0.987 greater than 0.05. The effect of social security on employee work motivation at Notohadinegoro Airport Jember at 0% further proves that social security does not at all affect the work motivation of employees at Notohadinegoro Airport Jember.*

Keywords: Airport, Employee, Social Security, Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya paling penting dalam organisasi mencapai keberhasilan, karena tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak dapat melakukan aktifitasnya secara maksimal. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktifitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia itulah, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan atas prestasi kerjanya.

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu melalui kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Hasibuan, 2016). Salah satu kompensasi finansial yang dinilai cukup penting bagi karyawan adalah jaminan sosial tenaga kerja. Keberadaan jaminan sosial tenaga kerja sebagai upaya

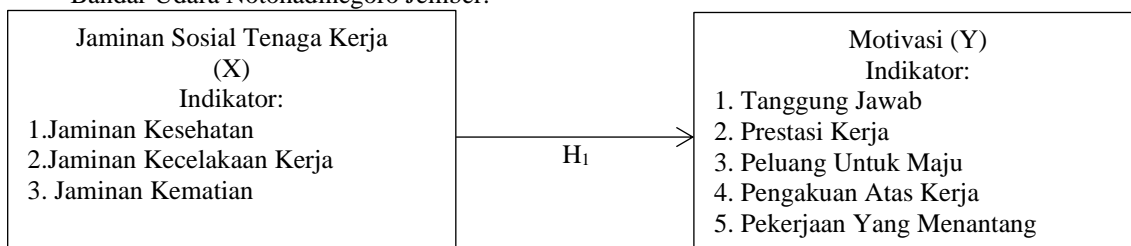
perlindungan hidup tenaga kerja disuatu perusahaan besar manfaatnya, oleh karena itu sebagai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja, perusahaan sangat perlu memasukkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Menurut Undang-undang Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 1 Ayat 2 defenisi Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai berikut: “Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya. Sedangkan motivasi kerja itu memiliki arti pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja Anoraga (2014). Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kompensasi yang memadai dan adanya jaminan pekerjaan (Sutrisno, 2011). Guna mewujudkan tujuan perusahaan, tentu perlu adanya kompensasi sebagai salah satu motivasi bagi para karyawan. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Keberadaan sebuah bandar udara maka pasti didalamnya akan ada sebuah motor penggerak yang menjalankan bandar udara itu sendiri baik dari segi mesin ataupun manusia karena disetiap pekerjaan pasti memiliki resiko yang mengancam manusia ataupun karyawan yang bekerja. Dengan demikian, perlu adanya sebuah jaminan sosial yang menjamin keselamatan dan keamanan karyawan yang menjadi penggeraknya sebagai salah satu tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya. Salah satu resiko yang penah terjadi dibandar udara Notohadinegoro adalah terjadinya angin kencang yang menyebabkan rusaknya fasilitas bandara dan salah satu petugas mengalami luka-luka, karena letak bandar udara Notohadinegoro yang dekat dengan pantai sehingga rawan dengan adanya angin kencang (CNN Indonesia, 2019).

Adanya risiko-risiko kerja bagi karyawan perlu menjadi perhatian bagi perusahaan untuk memberikan jamianan perlindungan terhadap karyawan, ada beberapa jaminan yang dapat membuat karyawan merasa aman yaitu dengan adanya jaminan kesehatan, keselamatan, dan jamianan kematian. Berdasarkan (PP No. 44 tahun 2015) tentang penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja (JKK) adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Beberapa penelitian terhadap jaminan sosial mendukung dugaan bahwa pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian Angin (2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh jaminan sosial di PT Trakindo Utama Cabang Medan. Selain itu, penelitian oleh Tawardi (2018) membuktikan bahwa terdapat pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

H₁ : Diduga terdapat pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja karyawan UPT Bandar Udara Notohadinegoro Jember.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Fadillah (2013)

2. METODE

2.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Data kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi tenaga kerja di Bandar Udara Notohadinegoro Jember Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert dengan skala 1-5.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT bandar udara Notohadinegoro Jember. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel ini menggunakan random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 responden karyawan UPT Bandar Udara Notohadinegoro Jember, Jawa Timur.

2.3. Teknik Analisis Data

2.3.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Pearson Product Moment. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid (rhitung > rtabel), sedangkan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan tidak valid (rhitung < rtabel).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Perhitungan reliabilitas dengan Cronbach Alpha (α) ini dilakukan dengan bantuan komputer IBM SPSS 22. Instrumen dikatakan reliabel jika dinilai Cronbach Alphanya > 0,70, sedangkan Instrumen dikatakan tidak reliabel jika dinilai Cronbach Alphanya < 0,70.

2.3.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen (Ghozali, 2016). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data yang baik seharusnya berdistribusi normal dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak, apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat

atau kubik (Ghozali, 2016). Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linear antara variabel dependen atau variabel independen, sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka hubungan antar variabel bebas jaminan sosial (X) dengan variabel terikat motivasi (Y) adalah linear.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka hubungan antar variabel bebas jaminan sosial (X) dengan variabel terikat motivasi (Y) adalah tidak linear.

2.3.3. Uji Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji hipotesis menggunakan Uji T. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad (1)$$

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji T dapat dilihat pada table koefisien pada kolom regresi. dengan kriteria:

1. Jika probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.
2. Jika probabilitas > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Instrumen

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Pearson Product Moment. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid (rhitung > rtabel), sedangkan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan tidak valid (rhitung < rtabel).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1	0,800	0,325	Valid
X2	0,815	0,325	Valid
X3	0,800	0,325	Valid
X4	0,926	0,325	Valid
X5	0,929	0,325	Valid
X6	0,944	0,325	Valid
X7	0,949	0,325	Valid
X8	0,823	0,325	Valid
X9	0,919	0,325	Valid
X10	0,668	0,325	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diketahui bahwa pernyataan variabel X yang ditunjukkan kepada responden atau seluruh karyawan di Bandar Udara Notohadinegoro Jember adalah valid, karena dapat dilihat dari nilai R-tabel yang diperoleh pada tabel statistik sebesar 0,325.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y1	0,702	0,325	Valid
Y2	0,575	0,325	Valid

Y3	0,548	0,325	Valid
Y4	0,764	0,325	Valid
Y5	0,424	0,325	Valid
Y6	0,768	0,325	Valid
Y7	0,803	0,325	Valid
Y8	0,779	0,325	Valid
Y9	0,755	0,325	Valid
Y10	0,845	0,325	Valid

Berdasarkan Tabel 2 di atas, pernyataan variabel Y yang ditunjukkan kepada responden atau seluruh karyawan di Bandar Udara Notohadinegoro Jember adalah valid, karena dapat dilihat dari nilai R-tabel yang diperoleh pada tabel statistik sebesar 0,325.

Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Pernyataan	Crancbach's Alpha (a)	Crancbach's Alpha (a)	Keterangan
X1	0,955	0,700	Reliabel
X2	0,954	0,700	Reliabel
X3	0,955	0,700	Reliabel
X4	0,950	0,700	Reliabel
X5	0,949	0,700	Reliabel
X6	0,947	0,700	Reliabel
X7	0,948	0,700	Reliabel
X8	0,954	0,700	Reliabel
X9	0,953	0,700	Reliabel
X10	0,960	0,700	Reliabel

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Pernyataan	Crancbach's Alpha (a)	Crancbach's Alpha (a)	Keterangan
Y1	0,852	0,700	Reliabel
Y2	0,857	0,700	Reliabel
Y3	0,886	0,700	Reliabel
Y4	0,841	0,700	Reliabel
Y5	0,865	0,700	Reliabel
Y6	0,845	0,700	Reliabel
Y7	0,837	0,700	Reliabel
Y8	0,838	0,700	Reliabel
Y9	0,842	0,700	Reliabel
Y10	0,830	0,700	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 dan Tabel 4 dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa pernyataan variabel Y yang disebar koresponden di Bandar Udara Notohadinegoro Jember adalah reliable diketahui bahwa nilai crancbach's alpha (a) dari kedua variabel dapat memenuhi nilai yang disarutkan yaitu dengan crancbach's alpha 0,700.

3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen (Ghozali, 2016).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	Nilai Sig	Kriteria Sig	Keterangan
Unstandardized Residual	>0,05	0,200	Data terdistribusi normal

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang disebar koresponden di Bandar Udara Notohadinegoro Jember adalah data terdistribusi normal diketahui bahwa nilai signifikansi (α) dapat memenuhi nilai yang disarutkan yaitu $>0,05$.

b. Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak, apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2016). Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linear antara variabel dependen dan variabel independen.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

	Kriteria Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
Deviation from Linierity	> 0,05	0,478	Terdapat hubungan linier

Tabel 6 di atas menunjukkan nilai signifikansi untuk *Deviation from Linierity* sebesar 0,478 atau lebih dari $>0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Maka, uji linieritas terpenuhi dan uji regresi dapat dilanjutkan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 39,587 + 0,003X$$

Nilai konstanta atau a sebesar 39,587, artinya bahwa nilai variabel dependen (Y) ketika tidak dipengaruhi oleh variabel independen (X) adalah sebesar 39,587. Nilai koefisien variabel atau b sebesar 0,003, artinya bahwa setiap peningkatan 1 nilai variabel bebas (X) akan mempengaruhi peningkatan nilai variabel terikat (Y) sebesar 0,003. Hasil uji hipotesis disajikan dalam Tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji T

Variabel	Kriteria Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
Jaminan Sosial	< 0,05	0,987	H_0 diterima, tidak ada pengaruh

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk jaminan sosial sebesar 0,987 atau lebih dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, atau bisa dikatakan H_0 diterima. H_0 diterima atau H_1 ditolak artinya bahwa tidak terdapat pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja karyawan UPT Bandar Udara Notohadinegoro Jember, Jawa Timur.

Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini dengan pengujian hipotesis menggunakan hasil uji persial (Uji T) yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan di Bandar Udara Notohadinegoro Jember menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,987 sedangkan kriteria signifikansi sebesar 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Bandar Udara Notohadinegoro Jember. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa H_0 diterima. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Tawardi (2018) yang menghasilkan adanya pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini pun berbeda dengan penelitian Chrisnasari et al (2016) yang menemukan bahwa jaminan sosial berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian Angin (2017) pun menunjukkan hasil berbeda yaitu jaminan sosial tenaga kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

4. KESIMPULAN

Jaminan sosial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Bandar Udara Notohadinegoro Jember yang dibuktikan dengan nilai signifikansi Uji T sebesar 0,987 lebih besar dari 0,05. Adanya jaminan sosial tidak dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan di Bandar Udara Notohadinegoro Jember, sehingga perusahaan tidak perlu terlalu berfokus pada jaminan sosial untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan perhatian pada variabel lain, seperti kompensasi. Besaran pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan di Bandar Udara Notohadinegoro Jember sebesar 0% semakin membuktikan bahwa jaminan sosial sama sekali tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Bandar Udara Notohadinegoro Jember.

REFERENCES

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Angin, I. D. (2017). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang Medan. *Skripsi. Departemen Manajemen Universitas Sumatera Utara. Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara.*
- Chrisnasari, J., Al Musadieg, M., & Mayoan, Y. (2016). Pengaruh Intensif Dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja (Study Pada Karyawan Ajb Bumi Putera 1912 Kantor Wilayah Malang. *JAB Jurnal Administrasi Bisnis. 41(1). 82-90. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.*
- CNN Indonesia. (2019, September 12). Perubahan Tarif Jaminan Sosial. Solo, Jawa Tengah.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fadillah, B., Handoyo, D.W., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social And Politic. 1-9. ejournal-s1.undip.ac.id*
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- PP Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Tawardi, B.K. (2018). Pengaruh Jaminan Sosial, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Skripsi. Departemen Manajemen Universitas Sumatera Utara. Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara.*