

Pengaruh Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Mitra Alih Daya Yang Ditempatkan Di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan

Muhammad Andi Danata, Hablil Ikhwana, Yuni Andri Ekawati

1. Fakultas Ekonomi, Universitas Al washliyah
email: andidanata5@gmail.com
2. Fakultas Ekonomi, Universitas Al washliyah
email: hablilikhwanabeniman@gmail.com
3. Fakultas Ekonomi, Universitas Al washliyah
email: yunindr@gmail.com

Abstracts

This research aims to assess the impact of occupational safety and health management (K3) and work commitment on employee performance at PT. Sentra Mitra Alih Daya, assigned to PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan, both individually and collectively, and to quantify their influence. The research adopts a quantitative approach involving reliability analysis, tests for classical assumption deviations, and linear regression. Based on the regression analysis using SPSS 25 on primary data, the following multiple linear regression equation was derived: $Y = 0.715 + 0.200 X1 + 0.771 X2 + e$. Individually, the occupational safety and health management (K3) variable ($X1$) significantly impacts employee performance, supported by t count $>$ t table ($2.278 > 2.007$). Similarly, the work commitment variable ($X2$) significantly affects employee performance, with t count $>$ t table ($9.632 > 2.007$). Moreover, both occupational safety and health management (K3) ($X1$) and work commitment ($X2$) collectively demonstrate a significant influence on employee performance. This confirms the acceptance of the study's hypothesis, as indicated by F count $>$ F table ($62.038 > 3.18$). The variables of occupational safety and health management (K3) ($X1$) and work commitment ($X2$) contribute to approximately 70.9% of the variation in employee performance. The remaining 29.1% variation is attributed to other unexamined variables. Given these findings, it is recommended that PT. Sentra Mitra Alih Daya prioritize enhancing occupational safety and health management practices to further improve employee performance. Additionally, maintaining and fostering existing levels of employee work commitment is crucial. Employees should be encouraged to sustain high-performance levels in alignment with company regulations and expectations.

Keywords: Occupational Safety and Health Management (K3), Work Commitment, and Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor input krusial yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Tenaga kerja, yang juga dikenal sebagai sumber daya manusia, perlu dipertahankan dan diperkuat karena mereka merupakan motor penggerak bagi eksistensi dan potensi organisasi. Mereka merupakan aset dan modal tak berwujud bagi organisasi bisnis, yang memiliki kemampuan untuk diubah menjadi potensi nyata dalam pengembangan organisasi.

Salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk memberdayakan karyawan adalah dengan memprioritaskan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan. Sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 86 dan 87, perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 100 pekerja atau berisiko tinggi wajib menetapkan dan melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja yang sesuai.

Perlindungan bagi tenaga kerja mencakup banyak aspek, salah satunya adalah keselamatan kerja. Tujuan utama dari perlindungan ini adalah untuk memastikan para pekerja dapat menjalankan tugas mereka setiap hari dengan aman, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Leon C. Megginson (dikutip dalam Mangkunegara, 2013:161) mendefinisikan keselamatan kerja sebagai kondisi yang aman atau bebas dari risiko dan penderitaan. Sementara itu, Moenir (dikutip dalam Fauzi, 2008:34) menjelaskan bahwa keselamatan kerja merupakan keadaan di lingkungan atau tempat kerja yang mampu memberikan jaminan maksimal terhadap keselamatan individu yang berada di area tersebut. Dengan perlindungan yang memadai, lingkungan kerja dapat menjadi lebih aman dan kondusif bagi setiap pekerja.

Menurut Sibarani Mutiara (2012:163), keselamatan dan kesehatan kerja mencakup upaya dan pemikiran untuk menjaga integritas dan kesejahteraan fisik serta mental para pekerja secara khusus, dan masyarakat luas pada umumnya, sebagai hasil dari pencapaian budaya yang bertujuan mencapai masyarakat adil dan makmur. Rivai (2007:411) menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan keadaan fisik, fisiologis, dan psikologis para pekerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan.

Berdasarkan teori Meyer dan Allen, yang dikutip dalam Sudaryo (2018:141), komitmen pegawai terhadap organisasi tidak hanya sekadar hasil dari interaksi singkat, tetapi merupakan proses yang melibatkan perkembangan bertahap serta partisipasi aktif dalam kehidupan organisasi. Konsep ini menekankan bahwa komitmen tidak hanya timbul begitu saja, melainkan dibangun melalui pengalaman panjang di organisasi serta kontribusi yang berkelanjutan dalam mencapai tujuan bersama. Meyer dan Allen juga menyoroti bahwa faktor-faktor seperti kepribadian individu dan nilai-nilai yang diadopsi terhadap organisasi berperan penting dalam membentuk tingkat komitmen pegawai. Selain itu, pengalaman awal di lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap bagaimana pegawai memandang dan terlibat dalam organisasi, apakah sesuai dengan harapan mereka atau tidak.

Menurut Ivancevich dan kolega (seperti yang dikutip dalam Wibowo, 2014:427), konsep komitmen organisasional mencakup tiga dimensi utama: identifikasi dengan tujuan organisasi, keterlibatan aktif dalam menjalankan tugas-tugas organisasi, dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Identifikasi ini tidak hanya menunjukkan sejauh mana individu merasa terhubung dengan visi dan misi organisasi, tetapi juga seberapa besar mereka menginternalisasi nilai-nilai organisasi dalam perilaku sehari-hari. Keterlibatan yang aktif mencerminkan kesediaan untuk mengambil bagian dalam berbagai kegiatan organisasi serta dedikasi yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Sementara itu, loyalitas merupakan hasil dari rasa keterikatan emosional dan kesetiaan terhadap organisasi, yang tercermin dalam kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal demi keberhasilan organisasi.

Kreitner dan Kinicki (seperti yang dikutip dalam Wibowo, 2014:428) memperluas pemahaman komitmen organisasional dengan menekankan bahwa komitmen melibatkan kesepakatan personal untuk bertindak sesuai dengan kepentingan pribadi, individu lain, kelompok, atau organisasi tempat mereka bekerja. Ini menunjukkan bahwa komitmen bukan hanya tentang pengabdian, tetapi juga tentang adopsi nilai-nilai organisasi dalam pengambilan keputusan dan tindakan sehari-hari. Komitmen organisasional, menurut pandangan ini, adalah bentuk tanggung jawab moral dan kesetiaan yang diyakini oleh individu terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Secara keseluruhan, konsep komitmen organisasional mencakup dimensi perasaan, sikap, dan perilaku individu yang mengidentifikasi diri mereka sebagai bagian yang penting dari organisasi. Mereka tidak hanya berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai organisasi dalam cara mereka bekerja sehari-hari, serta menunjukkan loyalitas yang konsisten dalam mendukung pencapaian tujuan bersama.

Berdasarkan observasi awal penulis bersama pimpinan, terdapat beberapa kendala terkait manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta komitmen kerja, antara lain:

1. Vendor keamanan shift malam tidak mematuhi tugasnya dengan baik, termasuk memberikan izin yang seharusnya tidak diberikan kepada operator selama shift pagi.
2. Karyawan produksi tidak memperhatikan kebersihan area sekitar saat jam makan, khususnya membuat area kantin menjadi sangat kotor, terutama saat shift malam.
3. Kurangnya fasilitas yang memadai untuk K3, seperti kurangnya persediaan obat-obatan di ruang kesehatan.
4. Kurangnya komitmen karyawan untuk bertahan dalam jangka panjang di perusahaan.

Untuk meningkatkan kondisi ini, perlu langkah-langkah strategis seperti peningkatan pengawasan terhadap vendor keamanan, edukasi karyawan mengenai pentingnya menjaga kebersihan, perbaikan fasilitas K3, dan pembangunan komitmen jangka panjang karyawan melalui program pengembangan dan penghargaan yang tepat.

Penelitian ini bertujuan untuk mencapai beberapa tujuan utama:

1. Mengidentifikasi apakah manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta komitmen kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Mitra Alih Daya yang ditempatkan di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan.
2. Mengevaluasi apakah manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Mitra Alih Daya yang ditempatkan di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan.

3. Mengukur sejauh mana pengaruh manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Mitra Alih Daya yang ditempatkan di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan, yang beralamat di Jl. Pelita Raya I No. 8-10, Tj. Baru, Kec. Tanjung Morawa, Medan, Sumatera Utara. Subjek penelitian adalah individu (responden) yang akan diteliti, yakni karyawan PT. Sentra Mitra Alih Daya yang ditempatkan di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan. Objek penelitian mencakup variabel-variabel yang diteliti, yaitu manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1), komitmen kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Menurut Hendryadi (2019:162), populasi merujuk pada objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Cooper dan Emory, sebagaimana dikutip oleh Syaiful (2018:49), mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan elemen yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan tertentu. Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari 54 karyawan PT. Sentra Mitra Alih Daya yang ditempatkan di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan.

Furchan, sebagaimana dikutip oleh Syaiful (2018:51), menjelaskan bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi atau kelompok kecil yang diamati. Gulo (2010:78) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian atau subjek dari populasi yang digunakan untuk memberikan gambaran yang representatif mengenai populasi. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, yaitu 54 orang, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dengan memasukkan seluruh populasi sebagai responden dalam penelitian ini. Dengan demikian, sampel yang digunakan berjumlah 54 orang.

Menurut Satori (2011:103), teknik pengumpulan data dalam penelitian ilmiah adalah prosedur sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam penelitian ini, digunakan beberapa teknik pengumpulan data yang mencakup:

1. **Observasi Langsung:** Syaiful (2018:87) menjelaskan bahwa observasi langsung adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Teknik ini digunakan khususnya untuk subjek atau objek yang sulit diprediksi.
2. **Wawancara:** Moelong (2012:186) mendefinisikan wawancara sebagai percakapan dengan tujuan tertentu antara pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban secara langsung.
3. **Kuesioner:** Sujarweni (2020:94) menjelaskan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang berisi pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini menggunakan skala Likert, yang menurut Sugiyono (2018:152), digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial.
4. **Studi Kepustakaan:** Joko Subagyo (2007:109) mengemukakan bahwa studi kepustakaan bertujuan untuk mendapatkan informasi yang komprehensif dan sebagai dasar untuk mengambil langkah-langkah penting dalam kegiatan ilmiah.

Menurut Moh. Nazir (2014:333), statistik memegang peranan penting dalam penelitian, termasuk dalam penyusunan model, perumusan hipotesis, pengembangan alat dan instrumen pengumpulan data, desain penelitian, penentuan sampel, dan analisis data. Berikut adalah teknik statistik yang akan digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini:

1. **Uji Reliabilitas:** Menurut Syaiful (2018:117), uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur, seperti kuesioner. Tujuannya adalah untuk memastikan apakah pengukuran yang digunakan tetap konsisten jika diulang. Uji ini menggunakan Cronbach's Alpha sebagai metode untuk menentukan tingkat reliabilitas.
2. **Uji Validitas:** Validitas adalah ukuran keabsahan atau kevalidan suatu instrumen pengukuran, menurut Arikunto yang dikutip oleh Syaiful (2018:105). Setiap pertanyaan dalam kuesioner harus memastikan mengukur dengan tepat tujuan penelitian. Validitas akan diuji menggunakan Korelasi Pearson.
3. **Uji Asumsi Klasik:** Uji asumsi klasik digunakan dalam analisis regresi untuk memastikan validitas model. Ini termasuk:

- a. **Uji Multikolinieritas:** Untuk memeriksa apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen.
 - b. **Uji Autokorelasi:** Untuk mendeteksi apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya.
 - c. **Uji Heteroskedastisitas:** Untuk memeriksa apakah varian residual tidak homogen pada semua pengamatan.
 - d. **Uji Normalitas:** Untuk menguji distribusi data apakah mendekati kurva normal.
4. **Analisis Regresi Linear:** Analisis ini menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen untuk memprediksi atau menjelaskan nilai variabel dependen. Penelitian ini akan menggunakan:
- a. **Analisis Regresi Linear Berganda:** Untuk mengukur hubungan antara manajemen K3, komitmen kerja, dan kinerja karyawan.
 - b. **Uji t:** Untuk menguji pengaruh signifikan secara individu dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
 - c. **Uji F:** Untuk menguji pengaruh bersama-sama dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.
 - d. **Uji Koefisien Determinasi (R^2):** Untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Dengan menggunakan berbagai teknik ini, penelitian diharapkan dapat memberikan analisis yang mendalam dan akurat terhadap pengaruh manajemen K3 dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sentra Mitra Alih Daya yang ditempatkan di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-29 tahun	31	57,4
30-39 tahun	19	35,2

40-49 tahun	4	7,4
Total	54	100

Sumber Data: Data Kuesioner Yang Diolah 2023.

Dari tabel diatas dapat diamati bahwa sebagian besar responden berusia 21-29 tahun, mencakup 31 orang atau 57,4% dari total responden. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT. Sentra Mitra Alih Daya yang ditempatkan di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan adalah dari kalangan yang relatif muda dan dalam usia produktif.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	34	63,0
Perempuan	20	37,0
Total	54	100

Sumber Data: Data Kuesioner Yang Diolah 2023.

Dari hasil penelitian yang tercatat dalam tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas dari responden adalah perempuan, yang berjumlah 34 orang atau sekitar 63,0% dari total sampel. Data ini mengungkapkan bahwa di antara karyawan PT. Sentra Mitra Alih Daya yang ditempatkan di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan, jumlah perempuan lebih banyak daripada laki-laki.

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/Sederajat	44	81,5
Diploma 3	6	11,1
Strata 1	4	7,4
Total	54	100

Sumber Data: Data Kuesioner Yang Diolah 2023

Dari tabel di atas telah diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 81,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Sentra Mitra Alih Daya yang ditempatkan di PT. Nippon Indosari

Corpindo Tbk Medan didominasi karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang standar.

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
0-5 tahun	40	74,1
6-10 tahun	14	25,9
11-15 tahun	0	0,0
Total	54	100

Sumber Data: Data Primer Yang Diolah 2023

Dari tabel di atas telah diketahui bahwa mayoritas responden sudah bekerja selama 0-5 tahun, yakni berjumlah 40 orang atau sebesar 74,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Sentra Mitra Alih Daya yang ditempatkan di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan rata-rata sudah bekerja relatif lama.

Reliability Analysis

1. Uji Validitas

Item-Total Statistics

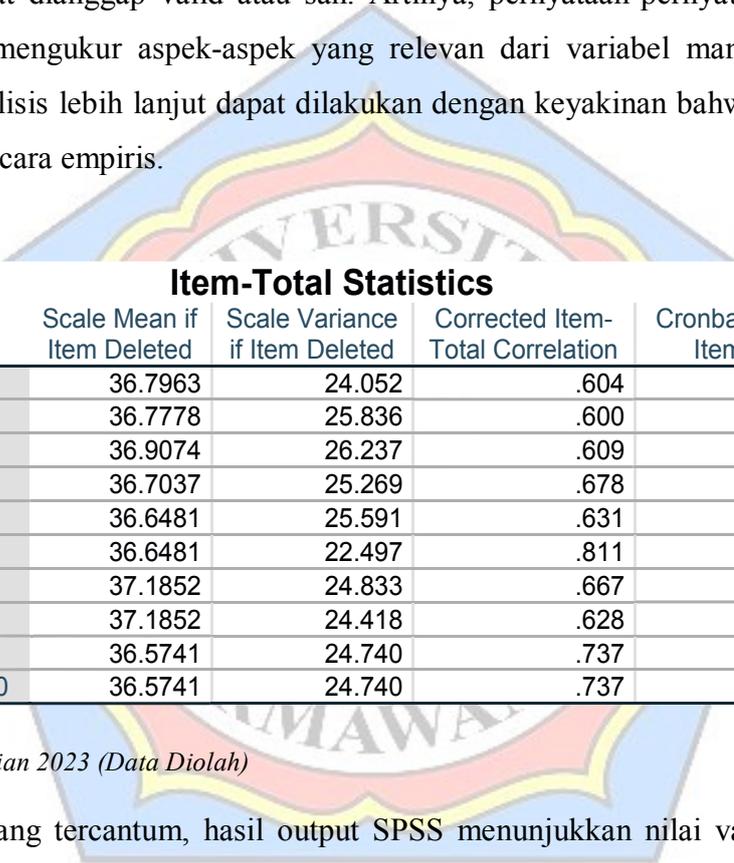
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Manajemen_K3_1	38.5741	21.343	.583	.894
Manajemen_K3_2	38.5741	21.343	.583	.894
Manajemen_K3_3	38.6667	20.566	.631	.891
Manajemen_K3_4	38.4630	20.744	.633	.891
Manajemen_K3_5	38.8333	20.255	.726	.885
Manajemen_K3_6	38.7963	21.260	.657	.890
Manajemen_K3_7	38.6296	21.785	.493	.900
Manajemen_K3_8	38.7778	20.176	.534	.902
Manajemen_K3_9	38.3333	19.358	.881	.875
Manajemen_K3_10	38.3519	19.515	.850	.877

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data Diolah)

Dari tabel yang disajikan, output SPSS menunjukkan hasil uji validitas pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Nilai-nilai ini menggambarkan seberapa kuat korelasi antara skor setiap item pernyataan dengan skor total dalam jawaban responden. Dalam

konteks ini, uji validitas dilakukan terhadap 10 pernyataan pada variabel manajemen K3. Hasilnya menunjukkan bahwa semua koefisien nilai melebihi nilai r tabel yang telah ditetapkan sebesar 0,268.

Interpretasi dari temuan ini adalah bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid atau sah. Artinya, pernyataan-pernyataan tersebut secara konsisten mengukur aspek-aspek yang relevan dari variabel manajemen K3, sehingga hasil analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan keyakinan bahwa data yang digunakan valid secara empiris.



	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komitmen_Kerja_1	36.7963	24.052	.604	.903
Komitmen_Kerja_2	36.7778	25.836	.600	.901
Komitmen_Kerja_3	36.9074	26.237	.609	.900
Komitmen_Kerja_4	36.7037	25.269	.678	.896
Komitmen_Kerja_5	36.6481	25.591	.631	.899
Komitmen_Kerja_6	36.6481	22.497	.811	.887
Komitmen_Kerja_7	37.1852	24.833	.667	.897
Komitmen_Kerja_8	37.1852	24.418	.628	.900
Komitmen_Kerja_9	36.5741	24.740	.737	.893
Komitmen_Kerja_10	36.5741	24.740	.737	.893

Sumber: Hasil Penelitian 2023 (Data Diolah)

Dari tabel yang tercantum, hasil output SPSS menunjukkan nilai validitas pada kolom Corrected Item-Total Correlation, yang mengindikasikan korelasi antara skor masing-masing butir dengan skor total dari jawaban responden. Uji validitas dilakukan terhadap 10 butir pernyataan pada variabel independen komitmen kerja, yang menunjukkan bahwa semua koefisien nilainya melebihi nilai r tabel yang ditetapkan sebesar 0,268.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel komitmen kerja dalam penelitian ini dapat dianggap valid atau sah. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut secara konsisten mengukur aspek-aspek yang

relevan dari komitmen kerja, sehingga data yang digunakan dapat dipertimbangkan valid untuk analisis lebih lanjut.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_1	36.7222	24.959	.496	.888
Kinerja_2	36.8148	26.041	.593	.878
Kinerja_3	36.8889	26.704	.551	.881
Kinerja_4	36.6667	25.094	.671	.873
Kinerja_5	36.6852	25.050	.660	.874
Kinerja_6	36.5741	23.042	.773	.864
Kinerja_7	36.9815	26.547	.432	.889
Kinerja_8	37.0185	24.547	.643	.875
Kinerja_9	36.5741	24.777	.735	.869
Kinerja_10	36.5741	24.777	.735	.869

Dari tabel yang diberikan, hasil output SPSS menunjukkan nilai validitas pada kolom Corrected Item-Total Correlation, yang mengindikasikan seberapa kuat korelasi antara skor setiap butir pernyataan dengan skor total dari jawaban responden. Uji validitas dilakukan terhadap 10 butir pernyataan pada variabel terikat kinerja, dan temuan menunjukkan bahwa semua nilai koefisien melebihi nilai r tabel yang ditetapkan sebesar 0,268.

Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel kinerja dalam penelitian ini dapat dianggap valid atau sah. Artinya, pernyataan-pernyataan tersebut secara konsisten mengukur aspek-aspek yang relevan dari variabel kinerja, sehingga data yang digunakan dapat dianggap valid untuk dilanjutkan ke tahap analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Manajemen K3 (X₁)

No	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 RR	4 S	5 SS	F	%
1	Saya mempraktikkan apa yang telah saya peroleh dari pelatihan K3	0,0	0,0	9,3	50,0	40,7	54	100
2	Program pelatihan K3 berguna dalam pekerjaan saya sehari-hari.	0,0	0,0	9,3	50,0	40,7	54	100
3	Saya menyimak dengan baik apa yang disampaikan atasan saya mengenai penerapan manajemen K3 yang baik.	0,0	3,7	5,6	55,6	35,2	54	100
4	Saya dengan mudah mendapatkan informasi mengenai manajemen K3 yang baik.	0,0	0,0	11,1	35,2	53,7	54	100
5	Saya selalu dilibatkan dalam setiap pertemuan yang membahas tentang K3.	0,0	5,6	3,7	70,4	20,4	54	100
6	Dengan adanya sosialisasi tentang penerapan K3 yang baik dalam merawat kandang memudahkan pekerjaan saya.	0,0	1,9	7,4	70,4	20,4	54	100
7	Saya menemukan banyak manfaat dari sosialisasi penerapan manajemen K3.	0,0	1,9	5,6	57,4	35,2	54	100
8	Dengan adanya sosialisasi yang intens saya selalu tanggap terhadap pentingnya menjaga keselamatan dalam bekerja.	0,0	5,6	16,7	38,9	38,9	54	100
9	Atasan saya selalu memantau pekerjaan kami apakah sesuai dengan standar K3.	0,0	1,9	5,6	27,8	64,8	54	100
10	Saya berusaha untuk selalu mengikatkan pentingnya K3 terhadap sesama rekan kerja.	0,0	1,9	5,6	29,6	63,0	54	100

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS Versi 22.0 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa saya menerapkan apa yang telah saya pelajari dari pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan hasil 50,0%. Menurut seluruh responden, program pelatihan K3 bermanfaat untuk pekerjaan sehari-hari saya, dengan hasil 50,0%. Seluruh responden juga menyatakan bahwa saya telah memahami dengan baik informasi yang disampaikan oleh atasan saya mengenai penerapan manajemen K3 yang baik, dengan hasil 55,6%. Selain itu, seluruh responden menilai bahwa saya mudah mendapatkan informasi mengenai manajemen K3 yang baik, dengan hasil 53,7%. Saya juga selalu terlibat dalam setiap pertemuan yang membahas tentang K3, dengan hasil 70,4%. Adanya sosialisasi mengenai penerapan K3 yang baik dalam merawat fasilitas telah memudahkan pekerjaan saya, dengan hasil 70,4%. Selain

itu, saya mendapat banyak manfaat dari sosialisasi praktik manajemen K3 yang efektif, dengan hasil 57,4%. Meskipun sosialisasi intensif, saya tetap tanggap terhadap pentingnya menjaga keselamatan saat bekerja, dengan hasil 38,9%. Atasan saya juga secara rutin memantau pekerjaan kami untuk memastikan sesuai dengan standar K3, dengan hasil 64,8%. Terakhir, saya berusaha untuk menekankan pentingnya K3 kepada rekan kerja, dengan hasil 63,0%.

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Kerja (X2).

No	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 RR	4 S	5 SS	F	%
1	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan.	0,0	5,6	20,4	33,3	40,7	54	100
2	Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini.	0,0	0,0	16,7	55,6	27,8	54	100
3	Saya sangat senang memilih perusahaan ini sebagai tempat bekerja saya, dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung.	0,0	1,9	13,0	70,4	14,8	54	100
4	Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini.	0,0	1,9	9,3	57,4	31,5	54	100
5	Saya merasa loyal terhadap perusahaan ini.	0,0	1,9	7,4	55,6	35,2	54	100
6	Banyak yang dapat saya peroleh apabila bergabung dengan perusahaan ini.	0,0	3,7	20,4	24,1	51,9	54	100
7	Seringkali saya merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan-kebijakan perusahaan ini mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan perusahaan.	0,0	7,4	24,1	59,3	9,3	54	100
8	Memutuskan untuk bekerja pada perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat bagi kehidupan saya.	0,0	13,0	14,8	61,1	11,1	54	100
9	Saya enggan bekerja untuk perusahaan lain walaupun tipe pekerjaannya sama.	0,0	0,0	13,0	42,6	44,4	54	100
10	Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai perusahaan ini.	0,0	0,0	13,0	42,6	44,4	54	100

Berdasarkan hasil dari Tabel diatas sebagian besar responden menunjukkan sikap positif terhadap keterlibatan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Sebanyak 40,7% dari responden menyatakan kesiapan mereka untuk melakukan upaya ekstra di luar pekerjaan yang telah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan. Selain itu, sebanyak 55,6% dari mereka merasa bangga untuk bercerita kepada orang lain bahwa mereka merupakan bagian dari perusahaan ini. Mayoritas, yaitu 70,4%, menyatakan bahwa mereka sangat senang telah memilih perusahaan ini sebagai tempat bekerja dibandingkan dengan opsi lain yang mereka pertimbangkan sebelumnya. Respons positif ini mencerminkan tingkat kepuasan dan identifikasi yang tinggi terhadap perusahaan sebagai tempat kerja mereka.

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 RR	4 S	5 SS	F	%
1	Kualitas hasil kerja saya baik	0,0	7,4	18,5	29,6	44,4	54	100
2	Kuantitas hasil kerja saya baik.	0,0	0,0	22,2	53,7	24,1	54	100
3	Saya menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab saya.	0,0	3,7	11,1	72,2	13,0	54	100
4	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama pekerja maupun atasan.	0,0	3,7	9,3	53,7	33,3	54	100
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,0	3,7	11,1	51,9	33,3	54	100
6	Secara psikologis, saya memiliki kemampuan atau keterampilan yang baik.	0,0	3,7	20,4	22,2	53,7	54	100
7	Saya memiliki sikap yang baik dalam menghadapi situasi kerja.	0,0	5,6	22,2	53,7	18,5	54	100
8	Saya memiliki kekuatan mental yang baik.	0,0	9,3	18,5	53,7	18,5	54	100
9	Saya memiliki motivasi yang kuat saat bekerja.	0,0	0,0	16,7	40,7	42,6	54	100
10	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.	0,0	0,0	16,7	40,7	42,6	54	100

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel, mayoritas responden mengevaluasi aspek-aspek kinerja mereka di tempat kerja dengan pandangan positif. Sebanyak 44,4% dari mereka menyatakan bahwa hasil kerja mereka berkualitas baik dalam hal mutu atau kualitas. Lebih dari separuhnya, yaitu 53,7%, menganggap bahwa hasil kerja mereka mencukupi dari segi kuantitas atau jumlahnya. Selain itu, sebanyak 72,2% responden merasa mereka telah menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Secara keseluruhan, sebanyak 53,3% dari mereka menilai bahwa relasi kerja mereka baik, baik dengan rekan kerja maupun atasan. Mayoritas, yaitu 51,9%, juga mengungkapkan bahwa mereka konsisten tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Lebih lanjut, sekitar setengah dari responden (53,7%) merasa mereka memiliki keterampilan psikologis dan sikap yang tepat dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Secara keseluruhan, sebanyak 53,7% dari responden juga merasa mereka memiliki ketahanan mental yang baik dalam melaksanakan tugas mereka. Namun, hanya sebagian kecil, yakni 42,6%, yang menyatakan bahwa mereka memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja dan dapat mencapai target yang ditetapkan.

Analisis Uji Statistik

1. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.715	4.162		.172	.864		
	Manajemen_K3	.200	.088	.181	2.278	.027	.901	1.110
	Komitmen_Kerja	.771	.080	.767	9.632	.000	.901	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dalam tabel tersebut, diperoleh informasi yang mendalam mengenai hubungan antara variabel independen yang digunakan dalam model regresi. Nilai Tolerance yang mencapai 0,901 menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki kemampuan untuk menjelaskan variasi dalam model regresi sebesar 90,1%, dengan hanya 9,9% yang tidak dijelaskan dan mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor

(VIF) sebesar 1,110 juga menegaskan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinieritas yang signifikan antar variabel, karena nilai VIF masih jauh di bawah batas maksimum 10 yang biasanya digunakan untuk menentukan keberadaan masalah multikolinieritas.

Hasil ini memberikan keyakinan bahwa estimasi dari model regresi dapat dianggap cukup akurat dalam mengukur pengaruh variabel manajemen K3 dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Ketidakterdapatnya multikolinieritas memastikan bahwa setiap variabel independen dapat memberikan kontribusi uniknya terhadap model tanpa ada kekhawatiran tentang korelasi yang berlebihan yang dapat mempengaruhi validitas hasil analisis. Implikasinya, temuan ini memperkuat bahwa variabel-variabel yang dipilih dapat diandalkan dalam menjelaskan variabilitas dalam kinerja karyawan, serta memberikan dasar yang kuat untuk rekomendasi dan kebijakan organisasional yang lebih baik di masa depan.

b. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

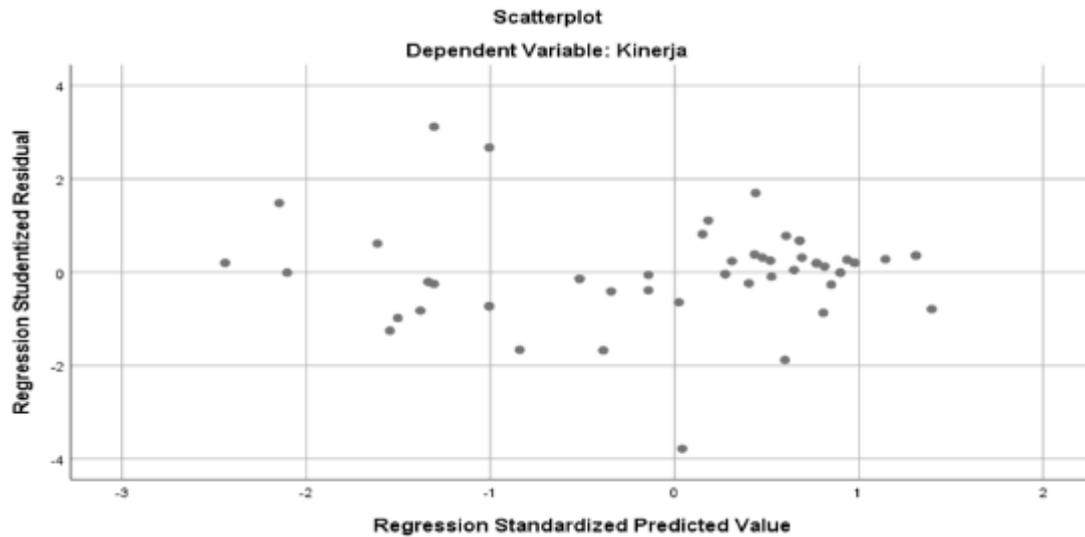
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.709	.697	3.04705	1.917

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Kerja, Manajemen_K3

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dalam tabel tersebut, nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh adalah 1,917, yang menunjukkan adanya nilai positif. Untuk menilai keberadaan autokorelasi dalam model regresi, perlu dibandingkan dengan batasan kritis dalam uji sebagai berikut: karena nilai DW (1,917) lebih besar dari nilai batas atas (dU) sebesar 1,638, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif yang signifikan dalam model ini. Dengan demikian, hasil uji menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terpengaruh oleh autokorelasi positif.

c. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan analisis output regresi yang diperoleh dari data, dapat diamati bahwa pola titik-titik data tidak menunjukkan kecenderungan yang teratur atau konsisten. Titik-titik data tersebar dengan baik di sekitar nilai 0 pada sumbu Y, menunjukkan bahwa variasi kesalahan model tidak mengalami perubahan sistematis seiring dengan perubahan nilai-nilai prediksi. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi yang digunakan. Dengan kata lain, asumsi heteroskedastisitas, yang menyatakan bahwa variabilitas kesalahan bisa berubah-ubah, tidak terpenuhi berdasarkan analisis data yang telah dilakukan.

Dalam konteks penelitian ini, hasil yang menunjukkan tidak adanya pola yang jelas dalam sebaran titik data pada grafik residual menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup robust terhadap heteroskedastisitas. Ini berarti bahwa prediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel manajemen K3 dan komitmen kerja tidak terpengaruh oleh variasi kesalahan yang berubah secara signifikan seiring dengan perubahan nilai prediksi. Meskipun demikian, untuk memastikan validitas lebih lanjut, disarankan untuk tetap melakukan pengujian lain yang relevan untuk memverifikasi bahwa asumsi-asumsi dasar dalam analisis regresi, termasuk heteroskedastisitas, telah terpenuhi sepenuhnya. Dengan demikian, kesimpulan yang diambil dari analisis ini dapat lebih kuat dalam mendukung temuan dan rekomendasi yang dihasilkan dari studi ini terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98900253
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.166
	Negative	-.136
Test Statistic		.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan output SPSS, diperoleh nilai statistik uji sebesar 0,166. Karena signifikansi uji lebih rendah dari nilai alpha yang umumnya digunakan ($0,001 < 0,005$), dapat disimpulkan bahwa distribusi residual berada dalam kondisi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi dalam analisis ini, yang berarti bahwa kesalahan prediksi model tersebar secara simetris di sekitar nilai rata-rata nol.

2. *Regression Linier*

a. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.715	4.162		.172	.864		
	Manajemen_K3	.200	.088	.181	2.278	.027	.901	1.110
	Komitmen_Kerja	.771	.080	.767	9.632	.000	.901	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja

Dalam persamaan regresi linier berganda ini:

- 1) Nilai konstanta 0,715 menunjukkan bahwa jika nilai manajemen K3 (X1) dan komitmen kerja (X2) keduanya adalah 0, maka nilai kinerja (Y) yang diharapkan adalah 0,715.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel manajemen K3 (X1) sebesar 0,200 mengindikasikan bahwa dengan tetap mempertahankan nilai variabel independen lainnya, setiap peningkatan sebesar 1 unit dalam manajemen K3 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,200. Koefisien positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara manajemen K3 dan kinerja, di mana kinerja cenderung meningkat seiring dengan peningkatan manajemen K3.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel komitmen kerja (X2) sebesar 0,771 menunjukkan bahwa dengan mempertahankan nilai variabel independen lainnya, setiap peningkatan sebesar 1 unit dalam komitmen kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,771. Koefisien positif menunjukkan hubungan positif antara komitmen kerja dan kinerja, di mana kinerja cenderung meningkat seiring dengan peningkatan komitmen kerja.

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.715	4.162		.172	.864		
	Manajemen_K3	.200	.088	.181	2.278	.027	.901	1.110
	Komitmen_Kerja	.771	.080	.767	9.632	.000	.901	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja

Dalam analisis koefisien pada tabel Coefficients, dilakukan perhitungan nilai t untuk setiap variabel yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan derajat kebebasan df (n-k) sebesar 51, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel (baik variabel bebas maupun terikat).

Pertama, nilai t hitung untuk variabel manajemen K3 (X1) adalah 2,278. Karena nilai t hitung (2,278) lebih besar dari nilai t tabel yang sesuai (2,007), hipotesis nol (H0) ditolak

dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel manajemen K3 (X1) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Kedua, nilai t hitung untuk variabel komitmen kerja (X2) adalah 9,632. Karena nilai t hitung (9,632) jauh lebih besar dari nilai t tabel yang sesuai (2,007), H0 juga ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, variabel komitmen kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam model regresi ini.

Hasil ini mengindikasikan bahwa manajemen K3 (X1) dan komitmen kerja (X2) berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Variabel komitmen kerja khususnya menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan, menegaskan pentingnya loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan organisasi untuk mencapai performa yang optimal. Dengan demikian, temuan ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja.

Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel, baik manajemen K3 (X1) maupun komitmen kerja (X2), secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dalam model regresi ini.

c. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1151.991	2	575.995	62.038	.000 ^b
	Residual	473.509	51	9.284		
	Total	1625.500	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Kerja, Manajemen_K3

Dalam tabel Anova, diperoleh nilai F hitung sebesar 62,038, sementara nilai F tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 3,18. Karena nilai F hitung (62,038) jauh lebih besar dari nilai F tabel yang sesuai (3,18), dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen

K3 dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model regresi ini.

Hasil ini menegaskan bahwa model regresi yang melibatkan variabel manajemen K3 dan komitmen kerja mempunyai kecocokan yang signifikan untuk menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan di organisasi. Kedua variabel ini, yakni manajemen K3 yang mencakup aspek kepemimpinan dan strategi manajemen, serta komitmen kerja yang melibatkan tingkat loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan organisasi, secara bersama-sama memberikan kontribusi yang penting dalam mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor kritis yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di konteks organisasional.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.709	.697	3.04705	1.917

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Kerja, Manajemen_K3

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi sebesar 0,709 mengindikasikan bahwa variabel manajemen K3 dan komitmen kerja bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 70,9% terhadap variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh model regresi ini. Sisanya, sebesar 29,1% dari variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun variabel manajemen K3 dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan, terdapat variabilitas tambahan dalam kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan sepenuhnya oleh kedua variabel tersebut.

Hasil ini memberikan wawasan bahwa manajemen K3 dan komitmen kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun penting juga untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja secara

keseluruhan di dalam organisasi. Dengan demikian, penelitian lebih lanjut atau pendekatan yang lebih holistik mungkin diperlukan untuk memahami sepenuhnya dinamika yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan menggunakan analisis kuesioner dan pengujian statistik, dapat diambil beberapa simpulan yang penting dan mendalam:

1. Secara parsial, variabel manajemen K3 (X1) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai t hitung yang signifikan secara statistik, dengan nilai 2,278 yang melebihi nilai kritis t tabel sebesar 2,007. Begitu juga dengan variabel komitmen kerja (X2) yang juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 9,632 yang jauh melebihi nilai t tabel.
2. Secara simultan, variabel manajemen K3 (X1) dan komitmen kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai F hitung sebesar 62,038, yang jauh melampaui nilai kritis F tabel sebesar 3,18. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dengan kuat.
3. Variabel manajemen K3 (X1) dan komitmen kerja (X2) mampu menjelaskan sekitar 70,9% dari variasi dalam kinerja karyawan. Meskipun kontribusi ini signifikan, terdapat 29,1% variasi lain dalam kinerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa meskipun manajemen K3 dan komitmen kerja penting, masih ada kompleksitas dalam faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Simpulan-simpulan ini memberikan gambaran komprehensif tentang pentingnya manajemen K3 dan komitmen kerja dalam konteks kinerja karyawan, serta menyoroti perlunya pertimbangan terhadap faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh dalam konteks yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Bahri Syaiful. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Djam'an Satori, (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung,. Alfabeta.
- Gulo. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Grasindo.
- Hendryadi, Trichyadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Joko Subagyo. (2007). *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Moh. Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mutiara Sibarani, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, (2007). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sujarweni, Wiratna. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta
- Tjiptono, F. & Anastasia Diana. (2016). *Pemasaran Esesi dan Aplikasi*. Andi Offset.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yoyo Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.