

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. CIPTA KARYA ABADI SURABAYA)**

**Silvinda Dwi Irfani, Sri Nuringwahyu, Ratna Nikin Hardati**

Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam  
Malang, Jl. MT. Haryono 194 Malang, 65144, Indonesia LPPM Universitas Islam  
Malang, Jl. Mayjen Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia  
E-mail: silvindadwiirfani@gmail.com

### **ABSTRAK**

PT Cipta Karya Abadi merupakan perusahaan dibidang industri di jl. Bendul Merisi Besar Gang No. 44 Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik slovin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji  $t_{hitung}$  sebesar 1.537 dengan signifikan  $t$  sebesar 0.129, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.537 > 1.669$ ) atau signifikan  $t$  lebih besar dari 0.05 ( $0.129 > 0.05$ ) maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji  $t_{hitung}$  sebesar 2.826 dengan signifikan  $t$  sebesar 0.006, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.826 > 1.669$ ) atau signifikan  $t$  lebih kecil dari 0.05 ( $0.006 < 0.05$ ) maka secara parsial variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji  $t_{hitung}$  sebesar 3.755 dengan signifikan  $t$  sebesar 0.000, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.755 > 1.660$ ) atau signifikan  $t$  lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) maka secara parsial indikator kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji  $F$  nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $18.640 > 2.75$ ). Maka dari analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja karyawan

### **ABSTRACT**

PT Cipta Karya Abadi is a company in the industrial sector at Jl. Bendul Merisi Besar Gang No. 44 Surabaya. The purpose of this study was to determine how much influence the work environment, occupational safety and health had on. This research uses quantitative methods with the sampling technique using the slovin technique.

The result of this study indicate that the  $t$ -test is 1.537 with a significant  $t$  of 0.129, because  $t_{count} > t_{table}$  ( $1.537 > 1.669$ ) or a significant  $t$  is greater than 0.05 ( $0.129 < 0.05$ ), partially, work environment variables have no significant effect on employee performance. The  $t$ -test is 2.826 with a significant  $t$  of 0.006, because  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.826 > 1.669$ ) or a significant  $t$  is less than 0.05 ( $0.006 < 0.05$ ), so partialy the work safety variable has a significant effect employee performance. The  $t$ -test is 3.755 with a significant  $t$  of 0.000, because  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.755 > 1.669$ ) or a significant  $t$  is less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) then partialy, occupational health indicators have a significant effect on employee performance.  $F$  test  $F_{count}$  ( $18.640 > 2.75$ ) so from the anaysis it can be concluded that simultaneously or collectively the variables of work environment, work safety, amd health work together have a significant effect on employee performance.

**Keywords:** Work Environment. Work Safety, Occupational Health, Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber daya, seperti modal dan material. Perusahaan juga

membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi

organisasi. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik industri, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi.

### RUMUSAN MASALAH

1. Adakah pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh antara keselamatan kerja dengan kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh antara kesehatan kerja dengan kinerja karyawan?
4. Adakah pengaruh antara lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan?

### TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah menjawab semua pertanyaan yang tertera pada rumusan masalah

### LANDASAN TEORI

#### Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1998:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada ruang lingkup perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, yang bisa mempengaruhi kegiatan individu dan seseorang untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

### Keselamatan Kerja

Menurut Simanjuntak 1994 (Sopiah 2018) “Program keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan tempat kita bekerja yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja”. Sedangkan, menurut Suma'mur 1981 (Sopiah 2018) “keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan”.

Jadi kesimpulan dari pengertian Keselamatan Kerja yaitu suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap karyawan.

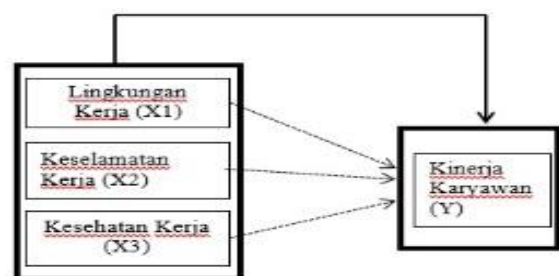
### Kesehatan Kerja

Menurut Mondy dan Noe (2008:360), Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Kasmir (2016:268), mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi kesehatan kerja yakni kondisi udara di ruangan, ventilasi ruangan, kebisingan, penerangan atau cahaya dan tersedianya pembuangan kotoran limbah.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Gomes (Riniwati, 2016:179) yakni *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dan dependability*.

### Kerangka Hipotesis



Keterangan :

-----> = Simultan  
 -----> = Parsial

### Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. lokasi pada penelitian ini dilakukan di PT Cipta Karya Abadi di jalan Bendul Merisi Besar Gang no. 44 Surabaya.

Dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Cipta Karya Abadi Surabaya. Dari hasil perhitungan sampel menggunakan rumus slovin didapatkan angka 68.

### Validitas dan Reliabilitas

Validitas suatu item dapat diketahui dengan cara membandingkan indeks korelasi. Apabila nilai koefisien korelasi ( $r$ ) antar item pertanyaan dengan skor total item mempunyai taraf signifikan diatas atau sama dengan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), maka item pertanyaan yang digunakan dalam instrument penelitian tersebut adalah valid, dan sebaliknya apabila nilai koefisien ( $r$ ) antara item pertanyaan dengan skor total item mempunyai taraf signifikan di bawah 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) maka item pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian tersebut tidak valid.

Reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten alat ukur terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam suatu kuesioner. berdasarkan teori sebelumnya reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*  $r_{11}$  dimana apabila nilai *cronbach alpha* ( $r_{11}$ ) > 0,374 maka nilai item variabel dinyatakan reliabel, jika nilainya < 0,374 maka nilai tersebut dikatakan tidak reliabel.

### Teknik Analisis Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Dengan rumus dengan metode Kolmogorov Smirnov dengan kriteria uji sebagai berikut:  $\alpha = 0.05$ , Jika probabilitas  $\text{sig} > 0.05$  (5%) maka berdistribusi normal sedangkan jika probabilitas  $\text{sig} < 0.05$  (5%) maka berdistribusi tidak normal.

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

### Metode Analisis Data

#### Uji Parsial (t)

Apabila  $t_{hitung} > \text{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya masing variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Apabila  $t_{hitung} < \text{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya ,asing variabel bebas

(X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

#### Uji Simultan (F)

Apabila  $F_{hitung} > F_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya seluruh variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terkait.

Apabila  $F_{hitung} > F_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya seluruh variabel bebas tida berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

| Indikator | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----------|--------------------|-------------------|------------|
| X1.1      | 0,769              | 0,238             | Valid      |
| X1.2      | 0,727              | 0,238             | Valid      |
| X1.3      | 0,688              | 0,238             | Valid      |
| X1.4      | 0,556              | 0,238             | Valid      |

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X2)

| Indikator | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----------|--------------------|-------------------|------------|
| X2.1      | 0,507              | 0,238             | Valid      |
| X2.2      | 0,492              | 0,238             | Valid      |
| X2.3      | 0,503              | 0,238             | Valid      |
| X2.4      | 0,537              | 0,238             | Valid      |
| X2.5      | 0,612              | 0,238             | Valid      |
| X2.6      | 0,585              | 0,238             | Valid      |
| X2.7      | 0,519              | 0,238             | Valid      |
| X2.8      | 0,578              | 0,238             | Valid      |

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja (X3)

| Indikator | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----------|--------------------|-------------------|------------|
| X3.1      | 0,480              | 0,238             | Valid      |
| X3.2      | 0,539              | 0,238             | Valid      |
| X3.3      | 0,422              | 0,238             | Valid      |
| X3.4      | 0,578              | 0,238             | Valid      |
| X3.5      | 0,489              | 0,238             | Valid      |
| X3.6      | 0,430              | 0,238             | Valid      |
| X3.7      | 0,442              | 0,238             | Valid      |

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Indikator | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----------|--------------------|-------------------|------------|
| 1.1       | 0,522              | 0,238             | Valid      |
| 1.2       | 0,428              | 0,238             | Valid      |
| 1.3       | 0,723              | 0,238             | Valid      |
| 1.4       | 0,458              | 0,238             | Valid      |
| 1.5       | 0,599              | 0,238             | Valid      |
| 1.6       | 0,510              | 0,238             | Valid      |
| 1.7       | 0,564              | 0,238             | Valid      |

**Uji Reliabilitas**

Tabel 5 Uji Reliabilitas

| Variabel         | Alpha Cronbach | Keterangan |
|------------------|----------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,627          | Reliabel   |
| Kesehatan Kerja  | 0,640          | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,457          | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,639          | Reliabel   |

Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,374 maka semua variabel tersebut adalah reliabel.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan angka yang berada pada kolom B ( Koefisien), dapat disusun persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 0,5182 + 0,191 X_1 + 0,281 X_2 + 0,408 X_3 + 0,05$$

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel variabel kualitas produk (X1), harga (X2), promosi (X3) berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y) secara linier.

**Hasil analisis Uji t ( Parsial )**

Tabel 7 Uji t

| Variabel | $T_{hitung}$ | $T_{tabel}$ | Keterangan |
|----------|--------------|-------------|------------|
|----------|--------------|-------------|------------|

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | M          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |           | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-----------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      | Std. Beta |       |      |
| 1     | (Constant) | 5.182                       | 3.034      |                           |           | 1.708 | .093 |
|       | TOTAL_X1   | .191                        | .124       | .153                      |           | 1.537 | .129 |
|       | TOTAL_X2   | .281                        | .100       | .296                      |           | 2.826 | .006 |
|       | TOTAL_X3   | .408                        | .108       | .410                      |           | 3.775 | .000 |

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y1

|                        |       |       |                              |
|------------------------|-------|-------|------------------------------|
| Lingkungan Kerja (X1)  | 1.537 | 1.669 | Tidak Berpengaruh Signifikan |
| Keselamatan Kerja (X2) | 2.826 | 1.669 | Berpengaruh Signifikan       |
| Kesehatan Kerja (X3)   | 3.775 | 1.66  | Berpengaruh Signifikan       |

**Uji t pada lingkungan kerja (X1)**

Uji t terhadap indikator lingkungan kerja (X1) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 1.537 dengan signifikan t sebesar 0.129, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.537 > 1.669$ ) atau signifikan t lebih besar dari 0.05 ( $0.129 > 0.05$ ) maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Uji t pada keselamatan kerja (X2)**

Uji t terhadap indikator keselamatan kerja (X2) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 2.826 dengan signifikan t sebesar 0.006, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.826 > 1.669$ ) atau signifikan t lebih kecil dari 0.05 ( $0.006 < 0.05$ ) maka secara parsial variabel

keselamatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t pada kesehatan kerja (X3)

Uji t terhadap indikator kesehatan kerja (X3) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 3.755 dengan signifikan t sebesar 0.000, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.755 > 1.660$ ) atau signifikan t lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) maka secara parsial indikator kesehatan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Hasil analisis Uji f (Simultan)

Tabel Uji f

| ANOVA <sup>b</sup> |                |    |             |       |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| Regression         | 40.855         | 1  | 6.952       | 8.640 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual           | 61.204         | 4  | .519        |       |                   |
| Total              | 102.059        | 7  |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y1

Berdasarkan hasil output diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $18.640 > 2.75$ ). Maka dari analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel lingkungan kerja (X1), keselamatan kerja (X2), dan kesehatan kerja (X3), secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1) Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan sebelumnya, secara individu atau parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sudah dibuktikan dengan taraf signifikansi  $0.129 > 0.05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  lingkungan kerja ( $1.537 > 1.669$ ) maka uji variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja

tidak dapat membuktikan adanya pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan sebelumnya, secara individu atau parsial menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sudah dibuktikan dengan taraf signifikansi  $0.006 < 0.05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  keselamatan kerja ( $2.826 > 1.669$ ) maka uji variabel keselamatan kerja  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat diketahui sebagian besar responden banyak beranggapan bahwa keselamatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3) Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan sebelumnya, secara individu atau parsial menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sudah dibuktikan dengan taraf signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  kesehatan kerja ( $0.410 > 1.669$ ) maka uji variabel kesehatan kerja  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat diketahui sebagian besar responden banyak beranggapan bahwa kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4) Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan sebelumnya, secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sudah dibuktikan dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $18.640 > 2.75$ ). Sehingga dapat diketahui bersama-sama variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran sebagai berikut:

### Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan maka peneliti memberikan saran perusahaan harus tetap memperhatikan atau melakukan pengawasan secara rutin terhadap keselamatan kerja karyawan, jika hal tersebut tidak dikelola dengan baik maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Serta perusahaan harus memperhatikan khususnya kondisi kesehatan karyawannya. Terjaganya kondisi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan

dengan cara memberikan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang mencakup jaminan kesehatan, dan pemeriksaan tenaga kerja kepada setiap karyawan. Misalnya perusahaan harus lebih memperhatikan suara mesin yang mengganggu karyawan dengan cara memberi fasilitas *earplug* atau alat proteksi pelindung telinga untuk digunakan karyawan. Hal ini bertujuan agar kinerja karyawan tersebut dapat meningkat karena setiap karyawan mendapat pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.

#### Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya yaitu bisa menggunakan variabel serupa untuk menggunakan teori yang sesuai dengan topik yang teliti dan apabila masih ada kekurangan pada penelitian ini diharapkan bisa diperbaiki dan disempurnakan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasan, M. (2008). *Analisis Data dengan Penelitian Statistik*. Jakarta: PT Budi Aksara.
- Imam, G. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Komang, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. &. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito. (1988). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riniwati, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sedamaryanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Manding Maju.
- Sedamaryanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Sinambela, L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiarto. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2009). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.