

THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MAKASSAR MEGA PRIMA

M.Irwan Suaeb¹ dan Moh Arga Wijana²

¹ Universitas Wira Bhakti Makassar, E-mail: irwananto484@gmail.com

² Universitas Wira Bhakti Makassar, E-mail: argawijana22@gmail.com

Abstract: This research aims to find out whether occupational safety and health influence employee performance at PT Makassar Mega Prima. Data collection uses primary data obtained from questionnaires using the simple random sampling method. The population was all permanent employees in the production department at PT Makassar Mega Prima, totaling 72 people, while the sample taken was 61 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, and classical assumptions in the form of normality assumptions and heteroscedasticity assumptions have also been tested. The analysis method uses multiple regression analysis. The research results show that occupational safety partially does not influence employee performance, while occupational health partially influences employee performance.

Keywords: Compensation, Organizational Climate, and Job Satisfaction.

Abastrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makassar Mega Prima. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan metode simple random sampling. Populasinya adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi pada PT Makassar Mega Prima yang berjumlah 72 orang, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 61 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas dan asumsi heteroskedastisitasnya. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber daya non-manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjamin bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki. Maka dari itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian

utama bagi manajer sumber daya manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu bagian yang paling penting di dalam suatu organisasi, selain itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu organisasi, tanpa peran sumber daya manusia kegiatan organisasi atau instansi tidak dapat terlaksana secara terpadu dan serasi. Dalam dunia kerja, setiap organisasi atau instansi mempunyai aturan dan kebijakan yang berbeda untuk mengatur sumber daya manusia yang ada. Hal tersebut memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi organisasi dan instansi untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Garaika, 2018).

Menurut Isvandiari & Al Idris, (2018) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, Hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Kemudian menurut Faizah et al., (2021) menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Sedangkan keselamatan kerja menurut Kourouw et al., (2019) Adalah perlindungan karyawan dari luka- luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan factor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Rivai, 2020) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. sedangkan menurut (Siswanto, 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pendapat dari Bernandin dan Russel yang dikutip oleh (Lasmaya, 2016), Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

PT Makassar Mega Prima merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi Spring bed dan Foam dengan merek terkenal yaitu American Pillo . Dalam melakukan setiap kegiatan produksi, maka perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan karena bahan yang digunakan dalam proses pembuatan sebuah produk spring bed dan Foam terdapat zat kimia yang

dapat membahayakan kesehatan karyawan dan alat serta mesin yang digunakan dapat menyebabkan luka dan cacat fisik pada karyawan apabila tidak berhati-hati dalam menjalankan kegiatan produksi.

2. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Makassar Mega Prima yang terletak di JL Kima 10, Kavling A1, Daya, Biring Kanaya, Makassar, Sulawesi Selatan, 90241, Indonesia, selama dua bulan pada bulan Oktober sampai November 2023. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi tinjauan kepustakaan, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan terkait keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan.

Data yang dikumpulkan terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif, dengan sumber data primer dari hasil kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Makassar Mega Prima, serta data sekunder dari laporan dan informasi perusahaan serta literatur terkait. Populasi dalam penelitian ini adalah 61 karyawan PT. Makassar Mega Prima, dengan seluruh karyawan dijadikan sampel.

Metode analisis data mencakup analisis statistik deskriptif dan inferensial, dengan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji instrumen dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner menggunakan SPSS. Uji asumsi klasik termasuk uji normalitas dan multikolinearitas. Sedangkan uji hipotesis meliputi koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.1598361
	Std. Deviation	.29726824
	Absolute	.106
Most Extreme Differences	Positive	.106
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.825
Asymp. Sig. (2-tailed)		.505

a. Test distribution is Normal

Sumber: Hasil Oleh Data IBM SPSS, (2023)

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 1 menggunakan uji normalitas dengan rumus Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai KSZ sebesar 0,825 dan

Asymp.sig. sebesar 0,505 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas yaitu dengan adanya hubungan antar variabel bebas. Hal ini tampak pada nilai tolerance dan Variance inflantory factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF nya dibawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas. Dibawah ini adalah tabel hasil pengujian data yang diolah melalui SPSS sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	.609	1.641
X2	.609	1.641

Sumber: Hasil Oleh Data IBM SPSS, (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance seluruh variable independent yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja lebih besar dari 0,10 yaitu 0,609 dan nilai VIFnya adalah 1,641 dibawah 10. Dengan demikian dapat diyakini bahwa tidak menemukan adanya gejala multikolonieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.202	.278		.729	.469
1 Keselamatan Kerja (X1)	.128	.081	.256	1.567	.123
Kesehatan Kerja (X2)	-.116	.067	-.284	-1.736	.088

Sumber: Hasil Oleh Data IBM SPSS, (2023)

Berdasarkan hasil dari output diatas maka diketahui bahwa nilai sig. variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 0,123 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel keselamatan kerja (X1) dan pada variabel kesehatan kerja (X2) memiliki nilai sig. sebesar 0,088 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kesehatan kerja (X2). Dengan demikian disimpulkan bahwa data ini memenuhi uji asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas.

B. Analisis Data Penelitian

1) Hasil Analisis Regresi Berganda

Dalam rangka menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makassar Mega Prima di Makassar maka digunakan analisis regresi berganda. Perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 for windows dan diperoleh hasil berikut :

Tabel 4 Hasil analisis regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1			
(Constant)	1.610	.461	
X1	.254	.135	.247
X2	.369	.111	.439

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, (2023).

Dari tabel 4 di atas, maka diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari Unstandardized coefficients sebagai berikut.

$$\text{Dimana} \quad : Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,610 + 0,254 + 0,369$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- $b_0 = 1,610$ artinya bahwa jika variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja tidak ada perubahan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,610 sebagai nilai konstan untuk variabel dependen.
- $b_1 = 0,254$ artinya setiap terjadinya peningkatan keselamatan pada perusahaan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,254
- $b_2 = 0,369$ artinya setiap terjadinya peningkatan terhadap kesehatan kerja pada perusahaan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,369

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4 menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien keselamatan dan kesehatan kerja yang bertanda positif.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Hasil uji f (simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah sebesar 0,05 apabila nilai dari hasil f hitung > f tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai f hitung didapatkan dari hasil olah data menggunakan SPSS 26 for windows

dan untuk f tabel dicari menggunakan Microsoft excel dengan rumus FINV. Dan hasil penelitian dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5 hasil Uji f (simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.302	2	2.651	18.465	.000 ^b
Residual	8.327	58	.144		
Total	13.629	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, (2023).

Berdasarkan tabel 5 dapat ditunjukkan nilai f hitung adalah 18,465 dan nilai f tabel yang didapatkan menggunakan rumus excel adalah 3,156, dapat dikatakan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

2) Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t hitung yang didapatkan dari hasil olah data SPSS 26 dengan nilai t tabel yang didapatkan dari Microsoft Excel dengan menggunakan rumus TINV. Tingkat signifikansi lebih $< 0,05$. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien parsial dari masing-masing variabel independen terhadap dependennya sebagai mana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 22 Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.610	.461		3.496	.001
1 keselamatan kerja (X1)	.254	.135	.247	1.877	.066
Kesehatan kerja (X2)	.369	.111	.439	3.338	.001

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, (2023).

Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap Variabel dependen (Y)

$$\alpha = 5\%$$

$$dk = n - k = 61 - 2 = 59$$

t tabel	= 2,001	
t hitung	= keselamatan kerja (X1)	= 1,877
	kesehatan kerja (X2)	= 3,338

Keputusan :

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh pada variabel keselamatan kerja (X1) dengan nilai t hitung $1,877 < t$ tabel 2,001 maka keputusannya adalah terima H_0 dengan tingkat signifikansi 5% yaitu secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perhitungan yang diperoleh pada variabel kesehatan kerja (X2) dengan nilai t hitung $3,338 > t$ tabel 2,001 maka keputusannya adalah terima H_a dengan tingkat signifikansi 5% yaitu secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Antara variabel kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makassar Mega Prima menunjukkan bahwa :

1) Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan secara parsial sebagaimana ditunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel. hal ini membuktikan bahwa keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makassar Mega Prima, selama ini tidak memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja Karyawan.

Dari hasil kuesioner yang telah dibagikan pada variabel keselamatan kerja, karyawan memberikan tanggapan yang baik dalam pengisian kuesioner keselamatan kerja namun hal itu tidak mempengaruhi berdasarkan hasil dari Uji t.

besarnya pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki persamaan $Y = 1,610 + 0,254$, yang dimana nilai 1,610 merupakan angka konstan dan 0,254 besarnya pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh veronica mugista aji juwitasari, mohammad al musadieg dan arik prasetya yang dimana pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan $2,145 > 2,000$ merupakan hasil perhitungan dari uji t, berdasarkan perhitungan t hitung $> t$ tabel dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh signifikan

2) Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan secara parsial sebagaimana ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel, hal ini membuktikan bahwa kesehatan kerja dalam kinerja karyawan pada PT Makassar Mega Prima selama ini perusahaan memperhatikan kesehatan dalam meningkatkan kinerja Karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki persamaan $Y = 1,610 + 0,369$, yang dimana nilai 1,610 merupakan angka konstan dan 0,369 besarnya pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh veronica mugista aji juwitasari, mochammad al musadieg dan arik prasetya yang dimana pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan $2,623 > 2,000$ adalah hasil dari perhitungan uji t, berdasarkan rumus perhitungan t hitung $> t$ tabel dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh signifikan.

Sedangkan apabila dilihat secara bersama-sama atau secara simultan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan (uji f), menunjukkan besaran f hitung $18,465 > f$ tabel $3,156$ yang artinya terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makassar Mega Prima di Makassar. Sedangkan besarnya pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki persamaan $Y = 1,610 + 0,254 + 0,369$, yang dimana nilai $1,610$ merupakan angka konstan dan $0,254$ merupakan besarnya pengaruh keselamatan serta $0,369$ merupakan besarnya pengaruh kerja kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh chabib bahari dan brahim yang dimana pengaruh signifikan dibuktikan dari $12,089 > 4,00$ dengan tingkat signifikansi $0,001$ yang jauh lebih kecil dari $(0,05)$ adalah hasil perhitungan uji f, berdasarkan rumus perhitungan f hitung $> f$ table.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- A. Pada keselamatan kerja setelah melakukan uji hipotesis diketahui tidak terdapat pengaruh Antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makassar Mega Prima di Makassar. Keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti kinerja karyawan tidak akan berubah walaupun keselamatan kerja baik atau buruk.
- B. Pada kesehatan kerja setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh Antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makassar Mega Prima di Makassar. Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang bersifat positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat jika kesehatan kerja yang ditingkatkan.
- C. Sedangkan apabila dilihat bersama-sama, Setelah melakukan hipotesis Secara simultan diketahui terdapat pengaruh Antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makassar Mega Prima di Makassar. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang bersifat positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat jika keselamatan dan kesehatan kerja ditingkatkan secara bersama-sama.

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat diajukan saran sebagai berikut::

- A. Untuk para karyawan.
 - 1) Menggunakan alat perlindungan diri pada saat bekerja.

- 2) Lakukanlah standard operasional procedure yang sesuai yang sesuai setiap kali bekerja.
 - 3) Menjaga kesehatan dalam melakukan pekerjaan.
- B. Untuk perusahaan
- 1) Selalu mengembangkan dan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
 - 2) Diadakan pelatihan tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan.
 - 3) Pengadaan alat pelindung diri yang safety sesuai dengan standard
- C. Untuk peneliti selanjutnya
- 1) Menggunakan populasi yang lebih luas.
 - 2) Dapat menguasai materinya agar menjadi peneliti yang berkualitas.

5. DAFTAR PUSTAKA.

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Amalia, R. (2017). Penempatan dan Pengembangan Pegawai. Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Armstrong, M. (2017). *Handbook Manajemen Sumberdaya Manusia*. Nusamedia.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Faizah, A., Sutikno, B., & Hastari, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt. Pln. *Jurnal EMA*, 6(1), 36–44.
- Garaika, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 391.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harto, B. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Manusia. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, 43.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83–94.
- Kourouw, P., Tatimu, V., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PP Presisi, Tbk Proyek Tol Manado-Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 25–34.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi.

- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.
- Patmawati, P. (2021). Pengaruh Human Capital Dan Structur Capital Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(1), 66–91.
- Prismanda, D. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Yusro Jombang. *STIE PGRI Dewantara Jombang*.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rustianingtyas, P. (2016). Kualitas Pemimpin dan Implikasinya Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi. *Jurnal Paradigma Madani*, 3(2), 45–50.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhrurrozi, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 13–25.