

## PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3), KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARYANA SINAR ABADI

**Firnanda Arya Sakti**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri Kediri  
Korespondensi penulis : [aryananda407@gmail.com](mailto:aryananda407@gmail.com)

**Iing Sri Hardiningrum**

Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri Kediri  
Email : [tirakatae@gmail.com](mailto:tirakatae@gmail.com)

**Anita Sumelvia Dewi**

Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri Kediri  
Email : [anitasumelviadewiazka@gmail.com](mailto:anitasumelviadewiazka@gmail.com)

**Abstract** This research aims to prove the research hypothesis: there is a partial effect of occupational health safety (K3) (X<sub>1</sub>), compensation (X<sub>2</sub>), work discipline (X<sub>3</sub>) on employee performance (Y). This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. The data of this research were obtained by using interviews, observation, literature study, and questionnaires. Sampling in this study used a saturated sampling technique, namely all employees of PT. Aryana Sinar Abadi has 44 employees. The results of the study using the SPSS version 25 program proposal, showed that: (1) occupational health and safety partially had a significant effect on employee performance with a tcount of 5.474 and a Sig value. 0.000 < 0.05. (2) compensation partially affects employee performance with a tcount of -2.444 and a Sig value. 0.19 < 0.05. (3) work discipline partially has no effect on employee performance with a tcount of 1,283 and a Sig value. 0.207 > 0.05. (4) occupational health safety, compensation, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with Fcount 12,504 and Sig. 0.000 < 0.05. From the results of the multiple linear regression analysis, the formula for the equation  $Y = 11.179 + 0.627X_1 - 0.394X_2 + 0.208X_3 + e$ .

**Keywords:** Occupational Health and Safety, Compensation, Work Discipline, Employee Performance

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis peneliti : terdapat pengaruh secara parsial keselamatan kesehatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data penelitian ini diperoleh dengan metode wawancara, observasi, studi kepustakaan, dan kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan Perusahaan PT. Aryana Sinar Abadi sebanyak 44 karyawan. Hasil penelitian menggunakan bantuan proposal program SPSS versi 25, menunjukkan bahwa : (1) keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t<sub>hitung</sub> 5,474 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. (2) kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t<sub>hitung</sub> -2,444 dan nilai Sig. 0,19 < 0,05. (3) disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t<sub>hitung</sub> 1,283 dan nilai Sig. 0,207 > 0,05. (4) keselamatan kesehatan kerja,

Received Mei 30, 2022; Revised Juni 2, 2022; Accepted Juni 22, 2022

\*Corresponding author, e-mail address [aryananda407@gmail.com](mailto:aryananda407@gmail.com)

kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  12,504 dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil uji analisis regresi linear berganda maka menghasilkan rumus persamaan  $Y = 11,179 + 0,627X_1 - 0,394X_2 + 0,208X_3 + e$ .

**Kata Kunci :** Keselamatan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan hal sangat penting dalam manajemen ataupun perusahaan. dalam melakukan bisnis ataupun pekerjaan, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Karena manusia bisa berencana dan mewujudkan tujuan agar kedepannya manusia itu juga dapat berperan aktif menjadi pengelola dan produksi di perusahaan tersebut. Oleh karena itu keselamatan karyawan adalah hal yang sangat penting di lingkungan perusahaan.

Karyawan tidak akan lepas dari bahaya yang mengancam saat berkerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) penting untuk melindungi karyawan agar merasa aman, nyaman juga dapat membangkitkan semangat dan motivasi terhadap karyawan dan mendorong kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang di dapatkan oleh suatu karyawan tentu akan mempengaruhi karyawan tersebut, apabila keselamatan kerja dapat menciptakan rasa aman, nyaman dalam bekerja dan tidak akan menimbulkan kecelakaan atau penyakit kerja. Praktek Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang baik akan menjamin karyawan dalam aktivitasnya. Jaminan tersebut membuat karyawan merasa aman dalam segala kegiatan sehingga meningkatkan kinerja, selain Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), tinggi dan rendahnya Kinerja Karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi, dan disiplin kerja di dalam perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi sebenarnya adalah hal yang umum di perusahaan. Namun, bukan berarti kompensasi bisa dilakukan setiap saat. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan.

Menurut Melayu S.P (Hasibuan 2014:118) kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kompensasi merupakan sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, bentuk kompensasi lain berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian

kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerjaan jadi lebih nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan, tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan karena tanpa adanya disiplin yang baik maka suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya dengan maksimal. Disiplin kerja merupakan cerminan mengenai tingginya kegigihan atau rasa tanggung jawab seseorang dalam hal melakukan pekerjaannya. Selain itu disiplin kerja dijadikan modal karyawan untuk bisa menaati peraturan dan aturan perusahaan demi tercapainya sebuah tujuan. Sutrisno (2016:86) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Keselamatan Kesehatan Kerja**

Suatu perusahaan harus mampu melindungi para karyawan yang bekerja diperusahaannya. Salah satunya dengan penerapan keselamatan kesehatan kerja atau K3. Keselamatan kerja menurut Mondy (2009) 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, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Menurut Wilson (2012) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Swasto (2011) mengemukakan bahwa “Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan”.

. Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Menurut Jackson (2011), terdapat beberapa dimensi dan indikator pada keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Mengawasi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja
2. Pencegahan kecelakaan
3. Pencegahan penyakit
4. Manajemen tekanan

## 5. Progam kesehatan

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian Rivai (2009). Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula dengan demikian kepuasan kerjanya juga

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2014) adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

### **Disiplin Kerja**

Suatu perusahaan dapat berhasil dan sukses sangat bergantung dari kinerja karyawan. Suatu perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Oleh sebab itu karyawan harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat tercapai tujuan suatu perusahaan. Sutrisno (2016:86) menjelaskan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. ‘Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi’ (Handoko dalam Sinambela, 2016:334). ‘Disiplin yaitu kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku’ (Hasibuan dalam Arifai, 2018:27).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, perbuatan dan tingkah laku seseorang secara individu maupun kelompok untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Disiplin karyawan yang tinggi akan mempercepat untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghambat

dan memperlambat dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Menurut Handoko (2014:208) ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
5. Etika Kerja

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2012), menyebutkan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Armstrong dalam Wibowo (2012), manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari mempraktekkan rencana kerja yang dibuat oleh suatu perusahaan yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan sumber daya manusia yang bekerja di institusi itu baik pemerintah untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Menurut Simamora (dalam Masram, 2017:142) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Stabilitas dan Konsistensi
2. Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi
3. Efektivitas Individu Anggota Organisasi
4. Dapat diukur

### **Jenis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti ingin mendapat informasi dan data yang mendalam mengenai penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aryana Sinar Abadi yang berjumlah 44 karyawan. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan metode pengambilan sampel memakai teknik sampling jenuh. Menurut Sujarweni (2019:88) teknik sampling jenuh merupakan “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang”.

Sampel yang akan dijadikan objek penelitian dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT. Aryana Sinar Abadi berjumlah 44 karyawan.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data ialah suatu usaha untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi
4. Kuisioer dan Angket
5. Studi kepustakaan

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Validitas**

Supriyanto dan Vivin (2013), Uji Validitas yaitu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan cepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05.

### **Uji Reabilitas**

Menurut Suharsimi Arikunto dalam Supriyanto dan Vivin (2013), reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan variabel bila memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Perlu diketahui bahwa yang diuji kehandalannya hanyalah nomor pernyataan yang sah

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3), KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARYANA SINAR ABADI  
saja. Metode yang biasa digunakan untuk uji kehandalan adalah teknik ukur ulang dan teknik sekali ukur. Teknik sekali ukur terdiri atas teknik genap gasal, belah tengah, belah acak, dan Alpha Cronbach. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil Alpha Cronbach  $\geq 0,6$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161), tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah data dalam sebuah model berdistribusi mengikuti/mendekati distribusi normal atau tidak. Jika data tidak berdistribusi normal, maka hasil analisis akan menjadi bias. Uji normalitas dilakukan menggunakan grafik histogram. *Normal P-P*.

*Plot of Regression Standardized Residual*, dan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikan)  $> 0,05$  dan data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikan)  $< 0,05$ .

#### 2. Uji Linieritas

Sarjono (2011), uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. menggunakan *curve estimation* dan *deviation from linierity*. Pedoman penggunaan *curve estimation*, jika nilai sig  $f < 0,05$ , maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y. Sebaliknya jika sig  $f > 0,05$ , maka variabel X tidak memiliki hubungan linier dengan Y.
2. Cara yang kedua dengan melihat nilai signifikan f pada *deviation from linierity*. Jika sig atau signifikansi pada *deviation from linierity*  $> 0,05$  maka hubungan antara variabel adalah linier. Sebaliknya jika sig atau signifikansi pada *deviation from linierity*  $< 0,05$ , maka hubungan antara variabel tidak linier.

#### 3. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018: 107), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

1. Apabila nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terdapat multikolinieritas dalam data.
2. Apabila nilai VIF  $> 10$ , maka terdapat multikolinieritas dalam data.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi rank spearman, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka persamaan dalam model regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya jika signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), berarti non-heteroskedastisitas atau heteroskedastisitas, Supriyanto dan Vivin (2013).

#### **Analisis Regresi Berganda**

Sugiyono (2017:275), analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

#### **Uji t**

Sugiyono (2017:231), uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah:

Tingkat signifikansi yang dipilih adalah 5 % ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat bebas (db) =  $n-k-1$  untuk memperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebagai daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

#### **Uji F**

Sugiyono (2017), Uji pengaruh simultan (F test) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang dipilih adalah 5 % ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat bebas (db) =  $n-k-1$  untuk memperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebagai daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

#### **Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji validitas data berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Korelasi	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Keterangan
Keselamatan kesehatan kerja (X1)	X1.1	0,961	0,000	Valid
	X1.2	0,880	0,000	Valid
	X1.3	0,956	0,000	Valid
	X1.4	0,956	0,000	Valid
	X1.5	0,951	0,000	Valid
	X1.6	0,814	0,000	Valid
	X1.7	0,951	0,000	Valid
	X1.8	0,816	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,600	0,000	Valid
	X2.2	0,359	0,000	Valid
	X2.3	0,432	0,000	Valid
	X2.4	0,803	0,000	Valid
	X2.5	0,814	0,000	Valid
	X2.6	0,884	0,000	Valid
Disiplin kerja (X3)	X3.1	0,389	0,000	Valid
	X3.2	0,876	0,000	Valid
	X3.3	0,870	0,000	Valid
	X3.4	0,767	0,000	Valid
	X3.5	0,775	0,000	Valid
	X3.6	0,621	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,671	0,000	Valid
	Y.2	0,594	0,000	Valid
	Y.3	0,554	0,000	Valid
	Y.4	0,790	0,000	Valid
	Y.5	0,890	0,000	Valid
	Y.6	0,767	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1 nilai korelasi (*Person Correlation*) semua item pernyataan diatas dapat dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai  $Sig < 0,05$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan layak jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang diberikan itu adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliable jika *cronbach's alpha* < 0,60. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji reliabilitas, sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	0,801	>0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,752	>0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,769	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,777	>0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* item variabel keselamatan kesehatan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja lebih dari 0,60 maka semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data itu normal atau tidak yaitu uji *kolmogorov-smirnov* dimana dengan syarat nilai Sig lebih dari 0,05 maka distribusi data normal, sedangkan jika nilai Sig kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji normalitas, sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

No.	Variabel	Nilai Sig	Ketentuan	Keterangan
1	Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	0,066	>0,05	Normal
2	Kompensasi (X2)	0,200	>0,05	Normal
3	Disiplin Kerja (X3)	0,060	>0,05	Normal
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,620	>0,05	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 maka diperoleh data variabel keselamatan kesehatan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai Sig.  $0,066 > 0,05$ . Data variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai Sig.  $0,200 > 0,05$ . Data variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai Sig.  $0,060 > 0,05$ . Data variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig.  $0,620 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua data variabel bebas (X) dan terikat (Y) berdistribusi normal.

## 2. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Uji ini memiliki kriteria dimana jika nilai sig F kurang dari  $0,05$  maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai sig F lebih dari atau sama dengan  $0,05$  maka hubungannya bersifat linear. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji linearitas, sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Linearitas**

No.	Variabel	Sig. (Deviation From Linierity)	Standart Linear	Keterangan
1	Keselamatan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) – Kinerja Karyawan (Y)	0,106	$> 0,05$	Linear
2	Kompensasi ( $X_2$ ) – Kinerja (Y)	0,714	$> 0,05$	Linear
3	Disiplin Kerja ( $X_3$ ) – Kinerja (Y)	0,736	$> 0,05$	Linear

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 maka diperoleh data yang dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel keselamatan kesehatan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai Sig. sebesar  $0,106 > 0,05$  bersifat linear, hubungan antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai Sig. sebesar  $0,714 > 0,05$  bersifat linear, sedangkan disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai Sig. sebesar  $0,736 > 0,05$  bersifat linear.

## 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang kuat atau sempurna antar variabel bebas. Peneliti menggunakan teknik uji VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk mengetahui model regresi tidak terdapat masalah, dengan syarat apabila nilai VIF  $< 10,00$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$ . Dibawah ini hasil perhitungan dari uji multikolinearitas, sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
-----	----------	-----------	-----	------------

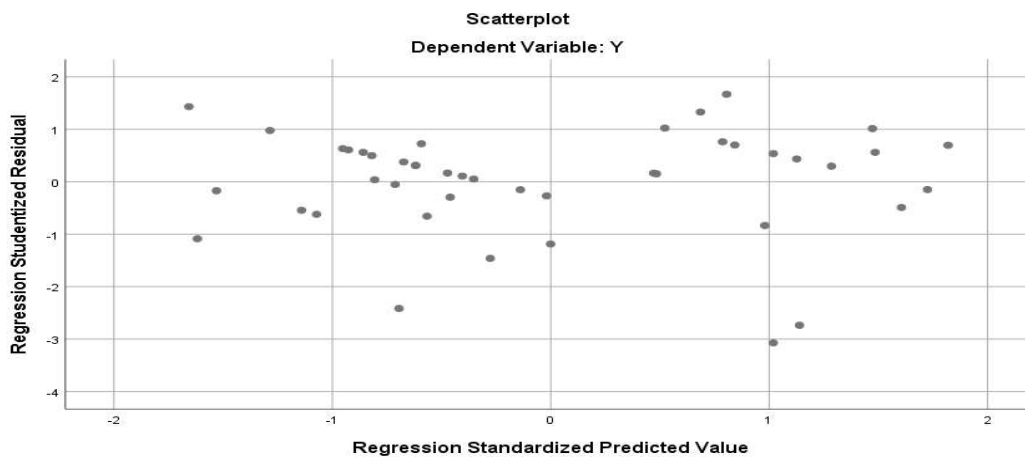
1	Keselamatan kesehatan Kerja (X1)	0,984	1,017	Bebas Multikolinearitas
2	Kompensasi (X2)	0,497	2,010	Bebas Multikolinearitas
3	Disiplin Kerja (X3)	0,493	2,029	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel keselamatan kesehatan kerja sebesar  $0,984 > 0,10$  dan nilai VIF  $1.017 < 10,0$ . Nilai *tolerance* variabel kompensasi sebesar  $0,497 > 0,10$  dan nilai VIF  $2,010 < 10,0$ . Nilai *tolerance* variable disiplin kerja sebesar  $0,493 > 0,10$  dan nilai VIF  $2,029 < 10,0$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel keselamatan kesehatan kerja, kompensasi, disiplin kerja.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada varian dalam variabel pada model regresi yang tidak sama, yang diharapkan dari suatu model regresi yaitu yaitu homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik (*scatter plot*) dengan syarat tampilan (*scatter plot*) menyebar secara acak. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji heteroskedastisitas, sebagai berikut:



Sumber : Data diolah peneliti, 2022

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar 1 tidak terdapat pola yang jelas dan terlihat bahwa plot menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Predicted Value*. Maka berdasarkan grafik tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan/korelasi/pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, yaitu pengaruh keselamatan kesehatan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi(b)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja ( $X_1$ )	0,627	5,474	0,00	Ha : Diterima
Kompensasi ( $X_2$ )	-0,394	-2,444	0,019	Ha : Diterima
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,208	1,283	0,207	Ho : Ditolak
Konstanta (a)	11,179	3,233	0,002	

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 maka dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

$$Y = 11,179 + 0,627 X_1 - 0,394 X_2 + 0,208 X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 11,179 artinya bila tidak ada pengaruh dari variabel keselamatan kesehatan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja, maka variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 11,179.

2. Koefisien Keselamatan Kesehatan Kerja ( $X_1$ )

Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien sebesar -0,627. Jika variabel Keselamatan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,627. Dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Kompensasi ( $X_2$ )

Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,394. Jika variabel Kompensasi ( $X_2$ ) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,394. Dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Koefisien Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,208. Jika variabel

Disiplin Kerja ( $X_3$ ) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,208. Dengan asumsi variabel lain konstan.

**Hasil Uji t (Parsial)**

Uji t (parsial) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constand) Keselamatan kesehatan kerja	11,179	3,458	0,627	3,233	.002
	0,430	0,78		5,474	.000
Kompensasi Disiplin Kerja	-0,484	0,198	-0,394	-2,444	.019
	0,228	0,178	0,208	1,283	.207

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung > dari t tabel dengan nilai 5,474 > 1,681 atau nilai sig. 0,000 yang artinya < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial keselamatan kesehatan kerja (K3) mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian kompensasi juga berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan karena t hitung < t tabel dengan nilai -2,444 > 1,681 dengan nilai sig. 0,019 yang artinya < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung < dari t tabel dengan nilai -1,283 < 1,681 dengan nilai sig. 0,207.

**Hasil Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk untuk mengetahui pengaruh variabel bebas stres kerja, efektivitas komunikasi organisasi, dan loyalitas kerja secara bersama- sama (simultan) terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	195.604	3	65.201	12.504	.000 <sup>b</sup>
	Residual	208.578	40	5.214		
	Total	404.182	43			

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel 8 di atas, dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 12,504 dan signifikan 0,000 dengan F tabel sebesar 2,83. Menggunakan ketentuan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu dengan nilai  $12,504 > 2,83$  dan nilai  $Sig. 0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aryana Sinar Abadi.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,696	0,484	0,445	2,28352

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas 4.17 dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel ( $X_1$ ) keselamatan kesehatan kerja, ( $X_2$ ) kompensasi, dan ( $X_3$ ) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), nilai  $R^2$  pada penelitian ini terdapat nilai sebesar 48,4% sedangkan sisa nya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti : motivasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada penelitian terdahulu.

### Pengaruh Secara Parsial Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Aryana Sinar Abadi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja memiliki nilai  $Sig. 0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima, secara parsial variabel keselamatan kesehatan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa, apabila terjadi kecelakaan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Aryana Sinar Abadi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M.Riyan Munandar, Endang Siti Astuti, M. Soe'oad Hakam (2014) dengan Penelitian yang berjudul Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan, dan juga penelitian yang dilakukan Roudhotul Hidayati (2020) yang berjudul Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig.  $0,001 < 0,05$ .

**Pengaruh Secara Parsial Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Aryana Sinar Abadi**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kompensasi memiliki nilai Sig.  $0,19 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan Ha diterima, secara parsial variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Aryana Sinar Abadi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017) dengan Penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig.  $0,011 < 0,05$ .

**Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Aryana Sinar Abadi**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai Sig.  $0,207 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan Ho ditolak, secara parsial variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan PT. Aryana Sinar Abadi tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Aryana Sinar Abadi. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) dengan Penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ .

**Pengaruh Secara Simultan Keselamatan Kesehatan Kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Aryana Sinar Abadi**



Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara simultan memiliki nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, secara simultan variabel keselamatan kesehatan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja, kompensasi, disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Aryana Sinar Abadi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dilakukan oleh Indra Kurniawan (2020) dengan judul Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja, kompensasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ .

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari pembahasan dan data yang telah di analisis dalam penelitian ini yang dibatasi pada pengaruh keselamatan kesehatan kerja, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi, yang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan kesehatan kerja (K3) kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi. Dengan hasil penelitian ini yaitu Keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Keselamatan kesehatan kerja sebesar 5,474 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $sig < 0,05$ ).
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi. Dengan hasil penelitian ini yaitu Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi sebesar -2,444 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019 ( $sig < 0,05$ ).
3. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi Dengan hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 1,283 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,207 ( $sig > 0,05$ ).
4. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Aryana Sinar Abadi. Nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12.504

## **SARAN**

Saran penelitian adalah pendapat yang dibuat untuk dikemukakan sebagai bahan pertimbangan dengan harapan dapat memberikan perbaikan yang membangun dan bersifat positif.

### **Saran Bagi Pihak Perusahaan**

Adapun saran bagi pihak perusahaan sebagai berikut :

1. Pada penelitian variabel keselamatan kesehatan kerja apabila terjadi kecelakaan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Aryana Sinar Abadi. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan faktor Keselamatan Kerja yang terjadi di perusahaan agar dapat meningkatkan tingkat kenyamanan kinerja karyawan dalam bekerja.
2. Pada penelitian variabel kompensasi ( $X_2$ ) bahwa pemberian kompensasi yang merata mempengaruhi kinerja karyawan PT. Aryana Sinar Abadi. Hendaknya semakin baik kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dan semakin termotivasi dalam bekerja.
3. Pada penelitian variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan PT. Aryana Sinar Abadi tidak mempengaruhi kinerja mereka, sehingga jika disiplin kerja diterapkan oleh karyawan dan diterapkan juga oleh perusahaan maka semakin baik juga kinerja karyawan PT. Aryana Sinar Abadi. Maka dari itu perusahaan harus menerapkan disiplin kerja agar perusahaan kedepannya memberikan kesan yang lebih baik dalam menunjang pekerjaan.

### **Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

Bagi peneliti selanjutnya, dengan topik yang sejenis disarankan untuk melakukan kajian lebih lanjut dengan memasukkan variabel bebas lainnya selain variable keselamatan kesehatan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja sebagai variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3), KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARYANA SINAR ABADI*
- Hasibuan. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Madianah. 2012. “Faktor Perilaku Keselamatan Pada Siswa Teknik Pemesinan.” *Higeia Journal of Public Health Research and Development* 1(3):95–105.
- Malayu SP., Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid satu. Jakarta: Erlangga.
- Ramli. 2010. *Manajemen Bencana*. Cetakan Pe. PT. Dian Rakyat.
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.3. Yogyakarta.
- Sutrisno. 2016. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sujarweni. 2019. *Analisis Laporan Keuangan Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Swasto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Syaibani. 2012. *New Media Teori Dan Aplikasi*. Karanganyar: Lindu Pustaka.
- Vivin, Supriyanto dan. 2013. *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, Dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Wibowo, Armstrong dalam. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Erlangga.