

## ***The Influence Of Occupational Health And Safety (OHS), Compensation, Job Satisfaction On Employee Work Productivity At PT. Danadipa Bertu Perkasa***

### **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Danadipa Bertu Perkasa**

Harya Syandana<sup>1\*</sup>, Nurul Azizah<sup>2</sup>

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur<sup>1,2</sup>

[syandanaharya12@gmail.com](mailto:syandanaharya12@gmail.com)<sup>1</sup>, [nurulazizah.adbis@upnjatim.ac.id](mailto:nurulazizah.adbis@upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aimed to determine the effect of occupational safety and health (OHS), compensation, and job satisfaction on employee work productivity at PT. Danadipa Bertu Perkasa. The research method used is the cluster (area) sampling method with primary data, namely data obtained from the original or first source. The sample in this study were all employees of PT. Danadipa Bertu Perkasa. The data analysis test used is multiple linear regression test. Based on the results of the research conducted, it was concluded that the variables of occupational safety and health (OHS) ( $X_1$ ), compensation ( $X_2$ ), and job satisfaction ( $X_3$ ) simultaneously have a significant effect on employee work productivity ( $Y$ ) at PT. Danadipa Bertu Perkasa. Occupational safety and health (OHS) variable ( $X_1$ ) partially has a significant effect on employee work productivity ( $Y$ ), compensation variable ( $X_2$ ) partially has a significant effect on employee work productivity ( $Y$ ), and job satisfaction variable ( $X_3$ ) partially has an effect on employee work productivity ( $Y$ ) at PT. Danadipa Bertu Perkasa.*

**Keywords :** Occupational Safety and Health, Compensation, Job Satisfaction, Employee Productivity.

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danadipa Bertu Perkasa. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode *cluster (area) sampling* dengan data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber asli atau pertama. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Danadipa Bertu Perkasa. Uji analisa data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Danadipa Bertu Perkasa. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ), variabel kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ), dan variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Danadipa Bertu Perkasa.

**Kata Kunci :** Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

#### **1. Pendahuluan**

Infrastruktur merupakan roda penggerak pertumbuhan ekonomi didalam suatu negara. Maka, dibutuhkan sumber daya manusia yang produktif sehingga dapat berkontribusi dalam meningkatkan infrastruktur di negara guna meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Untuk mencerminkan karyawan yang produktif maka perusahaan harus dapat menjaga serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam keberlangsungan produktivitas dalam perusahaan.

Pengaruh yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ini yakni keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi dan kepuasan kerja yang dimana hal ini harus sangat diperhatikan dalam setiap karyawannya apakah yang dibutuhkan sudah tercukupi

atau belum, dengan begitu perusahaan dapat mendukung dan memenuhi apa yang dibutuhkan karyawan sehingga produktivitas kerja tersebut dapat meningkat.

Konstruksi pengembangan real estat, konsultasi, desain interior dan eksterior, jaringan kabel, perdagangan umum, mekanikal dan teknis, dan perpipaan sipil adalah bidang usaha PT Danadipa Bertu Perkasa PT. Danadipa Bertu Perkasa adalah perusahaan nasional yang peduli terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sehingga PT dan berkualitas dalam hal hasil kerja dan sumber daya manusia. Danadipa Bertu Perkasa bekerja untuk menghilangkan kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh tempat kerja. PT. Dalam setiap kegiatan operasional, Danadipa Bertu Perkasa menjunjung tinggi dan menempatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai prioritas dengan mematuhi peraturan UU ketenagakerjaan dan persyaratan lainnya.

## 2. Tinjauan Pustaka

Bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berkaitan dengan kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan orang-orang yang bekerja di perusahaan atau proyek. Perlu dan sangat penting untuk menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karena membantu menjaga karyawan yang baik sehingga mereka memahami pentingnya menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi diri mereka sendiri dan perusahaan. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal tanpa ada rasa khawatir, dengan terjaminnya keselamatan dalam bekerja menjadikan karyawan dapat bekerja mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Maka, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bentuk fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menjamin keamanan dan kesehatan para karyawannya.

Kompensasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan harus adil dan sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang sesuai. Maka, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang didapatkan karyawan setelah mengerjakan tugas dan mencapai target.

Persepsi karyawan tentang pekerjaan mereka dapat memiliki dampak emosional positif atau negatif terhadap kepuasan kerja mereka sikap seseorang terhadap pekerjaan tercermin dari tingkat kepuasan kerja mereka ini terbukti dalam sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka dan segala hal lain yang mereka temui di tempat kerja

Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi atau tanggapan afektif seseorang terhadap berbagai situasi dan kondisi kerja yang dapat memuaskan segala sesuatu yang berhubungan dengan kebutuhan, keinginan, dan harapan yang dimiliki karyawan ketika memandang pekerjaannya.

Sikap mental yang selalu berpandangan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini merupakan ukuran produktivitas kerja yang menjadi tolak ukur pencapaian hasil usaha Seseorang dengan pola pikir seperti itu akan termotivasi untuk tidak merasa puas dengan tergesa-gesa melainkan untuk tumbuh dan meningkatkan kemampuan kerjanya dengan terus mencari peningkatan dan perbaikan. Akibatnya, bisnis dan sumber daya manusia perlu melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menjalin hubungan yang saling menguntungkan dan langgeng. kesimpulan bahwa perbandingan hasil output dan input merupakan ukuran efisiensi produktif di tempat kerja.

## 3. Metode Penelitian

Metode probability sampling yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel digunakan dalam penelitian ini skala dalam

penelitian ini menggunakan skala Likert Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi, kepuasan kerja karyawan, dan produktivitas kerja di PT menjadi pokok bahasan penelitian ini. Danadipa Bertu Perkasa.

Populasi keseluruhan karyawan dalam penelitian ini yakni berjumlah 131 karyawan. Metode pengambilan sampel klaster (area) digunakan bersamaan dengan teknik pengambilan sampel probabilitas untuk memilih sampel. Rumus Yamane kemudian digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang sesuai, sebagai berikut :

**Rumus Yamane**

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

*n*= Ukuran sampel atau jumlah responden

N= Ukuran populasi

(e)<sup>2</sup>= Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolerir

$$n = \frac{131}{1+100(0,05)^2} = \frac{131}{1,25} = 104,8 \text{ responden}$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui besar sampel yang digunakan adalah 105 sampel responden.

**4. Hasil dan Pembahasan**

**Uji normalitas**

Uji keberaturan berarti untuk memutuskan apakah kekambuhan variabel terikat dan faktor bebas tersebar teratur atau tidak dengan menggunakan program SPSS 25, diperoleh hasil sebagai berikut dari hasil perhitungan uji Kolmogorov-Smirnov untuk residu regresi.

**Tabel 1. Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 105                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 2.18326507              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .049                    |
|                                    | Positive       | .049                    |
|                                    | Negative       | -.038                   |
| Test Statistic                     |                | .049                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 25, 2023

Pembahasan :

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov membuktikan bahwa Besarnya signifikan untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi

dan kepuasan kerja adalah lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa data distribusi termasuk normal.

### Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi mengidentifikasi independen atau korelasi antara variabel independen nilai VIF (Variance Inflation Factor) dapat digunakan untuk memeriksa multikolinearitas. Variabel tersebut memiliki masalah multikolinearitas dengan variabel independen lainnya jika nilai VIF lebih besar dari 10 sementara jika nilai VIF di bawah 10, variabel tidak menyetujui multikolinearitas.

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |                         |           |       |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Collinearity Statistics |           |       |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig.                    | Tolerance | VIF   |
| 1                         | (Constant)     | 10.350                      | 2.992      |                           | 3.460 | .001                    |           |       |
|                           | K3             | .224                        | .089       | .231                      | 2.522 | .013                    | .986      | 1.015 |
|                           | Kompensasi     | .238                        | .105       | .214                      | 2.262 | .026                    | .926      | 1.080 |
|                           | Kepuasan Kerja | .220                        | .091       | .231                      | 2.425 | .017                    | .914      | 1.094 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 25, 2023

Pembahasan :

Berdasarkan hasil perhitungan tabel multikolinearitas diatas dapat dilihat dan diketahui bahwa nilai VIF dibawah angka 10 sehingga hasil uji multikolinearitas dengan menghitung matrik korelasi dan VIF menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF berada dibawah angka 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain yang berbeda yang disebut dengan istilah heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t      |      |
| 1                         | (Constant)     | .982                        | 1.761      |                           | .558   | .578 |
|                           | K3             | .099                        | .052       | .184                      | 1.894  | .061 |
|                           | Kompensasi     | -.107                       | .062       | -.173                     | -1.731 | .087 |
|                           | Kepuasan Kerja | .012                        | .053       | .023                      | .232   | .817 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 25, 2023

Pembahasan :

Kompensasi, kepuasan kerja karyawan, dan produktivitas kerja semuanya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagaimana ditunjukkan oleh hasil pada tabel sebelumnya. Dengan demikian, cenderung diduga bahwa penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas pada model relaps.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah diantara variabel-variabel bebas terdapat keterkaitan antara satu sama lain penelitian regresi yang baik adalah ketika dalam penelitian tidak terdapat adanya autokorelasi. Untuk metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah menggunakan uji Durbin-Watson. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

**Tabel 4. Uji Autokorelasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .403 <sup>a</sup> | .163     | .138              | 2.215                      | 1.521         |

a. Predictors: (Constant), K3, Kompensasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 25, 2023

Pembahasan :

Nilai DL sebesar 1,62371 dan DU sebesar 1,74106 yang didapatkan dari tabel Durbin-Watson pada signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel data (n) sebanyak 105 dan jumlah variabel (k) sebanyak 4. Maka dapat diketahui bahwa  $DW < DL$  ( $1,521 < 1,62371$ ) sehingga dalam penelitian ini terdeteksi adanya autokorelasi positif.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini bertujuan untuk menyatakan seberapa besarnya pengaruh nilai variabel terikat terhadap variabel bebas pengujian ini dibantu dengan menggunakan program (SPSS 25), hasil pengujiannya yaitu sebagai berikut

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1                         | (Constant) | 10.350                      | 2.992      |                           | 3.460 | .001 |
|                           | X1         | .224                        | .089       | .231                      | 2.522 | .013 |
|                           | X2         | .238                        | .105       | .214                      | 2.262 | .026 |
|                           | X3         | .220                        | .091       | .231                      | 2.425 | .017 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 25, 2023

Pembahasan :

1. Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) berjumlah sebesar 10.350.
2. Pada variabel bebas ( $X_1$ ) berjumlah 2.522, yang artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danadipa Bertu Perkasa.
3. Pada variabel bebas ( $X_2$ ) berjumlah 2.262, yang artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dandipa Bertu Perkasa.
4. Pada variabel bebas ( $X_3$ ) berjumlah 2.425, yang artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dandipa Bertu Perkasa.

### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ini digunakan sebagai alat untuk mengukur tingkat ketepatan atau keakuratan pada variabel bebas dengan variabel terikat berikut ini merupakan hasil uji koefisien determinasi, yaitu sebagi berikut.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .403 <sup>a</sup> | .163     | .138              | 2.215                      | 1.521         |

a. Predictors: (Constant), K3, Kompensasi, Kepuasan Kerja  
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 25, 2023

Pembahasan :

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka, hasil dari nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah 0,138 atau 13,8%. Sehingga dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah sebesar 13,8%.

### Uji t

Uji ini untuk mengenali signifikansi serta pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual Berikut ini merupakan hasil uji t menggunakan SPSS 25.

**Tabel 7. Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1                         | (Constant) | 10.350                      | 2.992      |                           | 3.460 | .001 |
|                           | X1         | .224                        | .089       | .231                      | 2.522 | .013 |
|                           | X2         | .238                        | .105       | .214                      | 2.262 | .026 |
|                           | X3         | .220                        | .091       | .231                      | 2.425 | .017 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 25, 2023

Pembahasan :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai signifikansi pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ) sebesar  $0,013 < 0,05$ . Nilai  $t_{hitung} 2,522 > t_{tabel} 1,98374$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai signifikansi ada variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,026 < 0,05$ . Nilai  $t_{hitung} 2,262 > t_{tabel} 1,98374$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,017 < 0,05$ . Nilai  $t_{hitung} 2,425 > t_{tabel} 1,98374$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Uji F

Uji F idigunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut ini adalah hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.

**Tabel 8. Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 96.326         | 3   | 32.109      | 6.542 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 495.731        | 101 | 4.908       |       |                   |
|                    | Total      | 592.057        | 104 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), K3, Kompensasi, Kepuasan Kerja

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 25, 2023

Pembahasan :

Berdasarkan tabel tabel dan keterangan diatas maka dapat diketahui Fhitung bernilai sebesar 6,542 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan nilai  $F_{hitung} 6,542 > F_{tabel} 2,693$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danadipa Bertu Perkasa. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danadipa Bertu Perkasa.

Untuk PT. Danadipa Bertu Perkasa wajib mempertahankan faktor seperti menjaga K3, memberikan kompensasi yang sepadan dan adil serta memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Sehingga produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut dapat terjaga dan semakin meningkat.

### Daftar Pustaka

- Aditama, Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed.* Pekanbaru : Zanafa.
- Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Sidoarjo : Indonesia Pustaka.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadameidia Group.
- Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia''* . Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Prawironegoro, Darsono dan Utari, Dewi. (2016). *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia): Kajian Tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi dan Politik*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, Bandung: Alfabeta
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Yrama Widya,
- Sedarmayanti. (2017) *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT. Refika Aditama
- Siti, N dan Nurul, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, 1(01), 22-31.
- Sugiyono, (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.