

Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia

Fredika Gloria Sihombing¹⁾, Agus Kusnawan²⁾,
¹²³Universitas Buddhi Dharma

Email : fredikagloriasihombing@gmail.com, kusnawanagus71@email.com,

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuesioner. Analisis yang penulis gunakan di dalam skripsi ini adalah metode kuantitatif, penulis melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel independen yakni variabel Gaji (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X4) yang berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Unires Indonesia. Gaji (X1) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti, memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X4) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05.

Kata Kunci: Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

The Effect Of Salary, Work Discipline, Work Motivation, And Occupational Health And Safety (K3) On The Performance Of Pt. Unires Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and identify the effect of Salary, Work Discipline, Work Motivation, and Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance at PT. Unires Indonesia. In this study the method used is a questionnaire. The analysis that the author uses in this thesis is a quantitative method, the author conducts a validity test, reliability test, data normality test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test.

This study has an influence between the independent variables namely Salary (X1), Work Discipline (X2), Work Motivation (X3), and Occupational Health and Safety (X4) which have a significant positive effect on the dependent variable, namely Employee Performance (Y) at PT. Indonesian University. Salary (X1) has an effect with a significance value of 0.000 which means it has a significance value smaller than the predetermined one at 0.05, Work Discipline (X2) has an effect with a significance value of 0.000 which means it has a significance value smaller than that which has been set. of 0.05, Work Motivation (X3) has an influence with a significance value of 0.000 which means, it has a significance value smaller than that which has been set at 0.05. Occupational Health and Safety (X4) has an influence with a significance value of 0.000 which means it has the significance value is smaller than that which has been set at 0.05.

Keywords: Salary, Work Discipline, Work Motivation, Occupational Health and Safety (K3)

PENDAHULUAN

Setiap karyawan menginginkan bekerja di perusahaan yang memperhatikan kebutuhan, kenyamanan dan keamanan kerja. Maka dari itu pengaruh gaji, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sangat penting. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan memberikan hasil kerja terbaik. Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pada perusahaan. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah semua karyawan sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan perusahaan.

Sumber daya manusia yang bekerja membutuhkan gaji yang mencukupi kebutuhan hidup setiap karyawan, jika pemberian gaji yang sesuai bisa memberikan kepuasan bagi setiap karyawan. Dengan pemberian gaji yang baik karyawan akan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan tempatnya bekerja. Gaji adalah sejumlah uang yang dibayar dalam waktu tetap kepada pekerja. Artinya, gaji merupakan kompensasi dari perusahaan kepada karyawan dalam kurun waktu yang sama. Pemberian gaji yang baik mampu memberikan dampak baik bagi kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap yang harus ada pada setiap pemimpin dan karyawan. Sikap disiplin harus selalu menjadi sebuah kebiasaan yang wajib dilakukan pemimpin dan karyawan di perusahaan. Dengan pemimpin dan karyawan yang disiplin perusahaan memiliki kualitas kerja sumber daya manusia (SDM) yang bagus dan dapat meningkatkan reputasi perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-normal sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik maka akan memberikan hasil kinerja yang baik.

Perusahaan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawan di perusahaan untuk membangkitkan semangat karyawan, mengarahkan karyawan, membuat percaya diri karyawan dan mempengaruhi karyawan di perusahaan untuk memiliki sikap yang semangat dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan. Perusahaan harus selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik diharapkan mampu memberikan dampak bagi karyawan yang bekerja kurang baik jadi termotivasi ingin bekerja lebih baik dan mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan. Sehingga perusahaan memiliki karyawan yang loyal, perusahaan dapat meningkatkan citra perusahaan, dan perusahaan dapat berkembang maju. Pengaruh motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja selalu dalam keadaan sehat dan aman, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Setiap perusahaan wajib menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam kegiatan usahanya. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memberikan perlindungan bagi sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan, yaitu dengan cara mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja. Dengan adanya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di perusahaan maka karyawan akan merasa terlindungi dan aman. Karyawan dapat memberikan kinerja yang baik.

Pengaruh gaji, disiplin kerja, motivasi kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan memiliki peranan yang penting dalam kinerja karyawan di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaji, disiplin kerja, motivasi kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sangat penting untuk perusahaan dalam mengendalikan dan mengawasi karyawan. Kinerja semua karyawan diharapkan dapat meningkat dengan pemberian gaji, disiplin

kerja, motivasi kerja, dan kesehatan dan keselamatan (K3) sehingga semua karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaji

Menurut (Karlina & Rosento, 2019,109) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Gaji balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut (Sinambela & Sinambela, 2019,464) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja menyatakan bahwa:

“Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Dengan demikian, maka gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi. Kompensasi tersebut biasanya diberikan bulanan kepada pegawai”.

Disiplin Kerja

Menurut (Sugandha et al., 2021) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Berbasis Revolusi Industri 4.0 menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah suatu sikap yang menghormati aturan dan peraturan perusahaan, memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan peraturan perusahaan”.

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2018,193) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Motivasi Kerja

Menurut (Tegor et al., 2020,112) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Menurut (Wahjono et al., 2020,148) bukunya yang berjudul Pengantar Manajemen menyatakan bahwa:

“Stres adalah gangguan mental yang di hadapi seseorang akibat adanya tekanan, tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya”.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut (Silaswara et al., 2021,118) bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Secara teknis K3 merupakan upaya agar semua sumber produksi bisa digunakan secara aman dan efisien, salah satunya dengan cara melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dan berbagai pihak yang berada di tempat kerja atau perusahaan”.

Menurut Kasmir dalam (Wibowo & Gregorius Widiyanto, 2019) menyatakan bahwa:

“Keselamatan Kesehatan Kerja adalah aktivitas perlindungan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga karyawan jangan sampai mendapatsuatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya dan tetap sehat selama bekerja”.

Kinerja Karyawan

Menurut (Yusuf & Budi Ilham Maliki, 2020,170) bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

Menurut Suparyadi dalam (Yonata & Sugandha, 2021) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan merupakan masalah sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan”.

METODE

Jenis Penelitian

Peneliti melakukan penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan bertujuan penting dalam melakukan pengukuran sebagai pusat penelitian, karena dari hasil pengukuran akan membantu dalam melihat hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dengan hasil data secara kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan angka sebagai dasar untuk membuat generalisasi tentang suatu fenomena. Ini menekankan analisis numerik data menggunakan teknik komputasi. Angka-angka yang digunakan dalam analisis statistik berasal dari skala objektif pengukuran unit analisis yang disebut variabel.

Menurut (Fauzi et al., 2019,9) bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi menyatakan bahwa:

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada ukuran kuantitas atau jumlah yang mana dapat diaplikasikan pada fenomena yang diobservasi.

Jenis Data

Penulis menggunakan sumber data pada penelitian ini berasal dari berbagai sumber yang diantaranya bersumber dari data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bisa dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya.

Populasi

Menurut Arikunto dalam (Kusnawan et al., 2021) menyatakan bahwa:

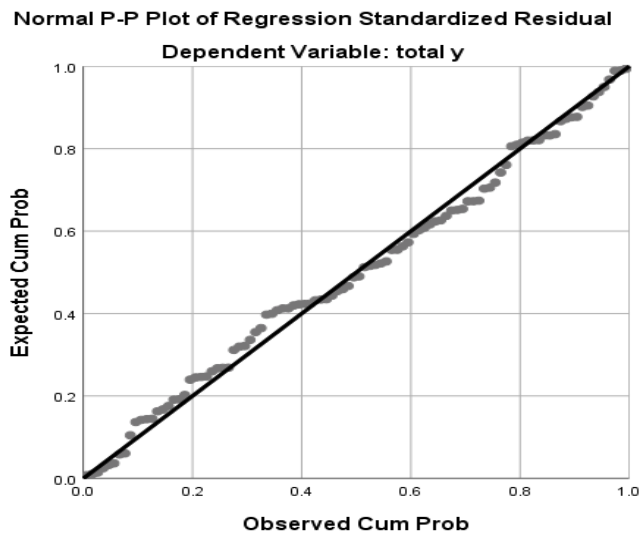
“Populasi adalah keseluruhan objek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah 1.000 karyawan yang bekerja di PT. Unires Indonesia.

Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Kusnawan et al., 2021) menyatakan dalam:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi”. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Unires Indonesia.

HASIL



Sumber: SPSS 25

Gambar 1. Uji Normalitas Data

dapat dilihat distribusi keterangan berada di sekitar garis lurus, sehingga dapat diasumsikan bahwa model regresi sudah berdistribusi normal dan memenuhi syarat normalitas, serta layak untuk digunakan dalam pengujian regresi linear berganda.

Tabel 1. Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.300	2.490		7.349	.000
	Gaji (X1)	.473	.067	.582	7.084	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS 25

Dengan menggunakan tabel distribusi normal (t_{tabel}), tingkat keyakinan pengujian $(1 - \alpha)$ sebesar 95% dan tingkat kesalahan (α) $n-4 = 100 - 4 = 96$, maka dalam pengujian ini diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,98498 dengan taraf signifikan α yang digunakan adalah sebesar 0.05. Berlandaskan tabel di atas dipahami bahwa pada kolom t :

Gaji mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 7.084 dimana nilai $7.084 > 1.98498$ dengan nilai signifikan sebesar 0,00 dimana nilai $0,00 < 0,05$ sehingga H_1 diterima, yang artinya Gaji (X1) berimbas signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.044	2.324		4.753	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.709	.066	.735	10.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS 25

Disiplin Kerja mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 10.732 dimana nilai $10.732 > 1.98498$ dengan nilai signifikan sebesar 0,00 dimana nilai $0,00 < 0.05$ sehingga H2 diterima, yang artinya Disiplin Kerja (X2) berimbas signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.603	1.989		6.840	.000
	Motivasi Kerja (X3)	.637	.056	.752	11.289	.000

a. Dependent Variable: total y

Sumber: SPSS 25

Motivasi Kerja mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 11.289 dimana nilai $11.289 > 1.98498$ dengan nilai signifikan sebesar 0,00 dimana nilai $0,00 < 0.05$ sehingga H3 diterima, yang artinya Motivasi Kerja (X3) berimbas signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.653	2.228		5.230	.000

Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	.688	.063	.741	10.927	.000
---------------------------------	------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS 25

Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 10.927 dimana nilai $10.927 > 1.98498$ dengan nilai signifikan sebesar 0,00 dimana nilai $0,00 < 0,05$ sehingga H_4 diterima, yang artinya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) (X_4) berimbas signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2762.185	4	690.546	69.481	.000 ^b
	Residual	944.175	95	9.939		
	Total	3706.360	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Sumber: SPSS 25

Dipahami dan diperoleh dari tabel di atas pada kolom F dapat dipahami bahwa perolehan uji ANOVA didapat F_{hitung} sebesar 69.481 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $69.481 > 2.467$, dengan nilai signifikan sebesar 0.00 dimana nilai $0.00 < 0.05$ sehingga dapat diasumsikan setiap variabel independen (X) secara bersama-sama berimbas signifikan terhadap variabel dependen (Y).

KESIMPULAN

Berlandaskan perolehan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada karyawan PT. Unires Indonesia “Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: Gaji berlandaskan perolehan jawaban kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 100 responden yang disebarkan oleh penulis, sebagian besar responden mengujarkan S bahwa pelanggan sangat puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin Kerja berlandaskan perolehan jawaban kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 100 responden yang disebarkan oleh penulis, sebagian besar responden mengujarkan S bahwa pelanggan sangat puas dengan disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi Kerja berlandaskan perolehan jawaban kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 100 responden yang disebarkan oleh penulis, sebagian besar responden mengujarkan S bahwa pelanggan sangat puas dengan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) berlandaskan perolehan jawaban kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 100 responden yang disebarkan oleh penulis, sebagian besar responden mengujarkan S bahwa pelanggan sangat puas dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja berlandaskan perolehan jawaban kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 100 responden

yang disebarakan oleh penulis, sebagian besar responden mengujarkan S bahwa pelanggan sangat puas dengan kinerja yang diberikan oleh perusahaan.

Koefisien Determinasi berdasarkan tabel Model Summary pada kolom R Square variabel independen (Y) menunjukkan angka R Square sebesar 0.745 adalah ($0.863 \times 0.863 = 0.745$). R Square disebut juga dengan koefisien determinasi. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 74.5%, sedangkan sisanya ($100\% - 74.5\% = 25.5\%$) disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Regresi Linear Berganda berlandaskan tabel Coefficients pada kolom t, diperoleh nilai thitung untuk Gaji (X1) adalah 7.084 lebih besar dari nilai t-tabel 1.98498 dan berada pada daerah penolakan H0 yang berarti hipotesisnya adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Dari perolehan tersebut, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Gaji terhadap kinerja karyawan PT. Unires Indonesia. Nilai t-hitung untuk Disiplin kerja (X2) adalah 10.732 lebih besar dari nilai t-tabel 1.98498 dan berada pada daerah penolakan H0 yang berarti hipotesisnya adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Dari perolehan tersebut, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unires Indonesia. Nilai t-hitung untuk Motivasi Kerja (X3) adalah 11.289 lebih besar dari nilai t-tabel 1.98498 dan berada pada daerah penolakan H0 yang berarti hipotesisnya adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Dari perolehan tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung untuk Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X4) adalah 10.927 lebih besar dari nilai t-tabel 1.98498 dan berada pada daerah penolakan H0 yang berarti hipotesisnya adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Dari perolehan tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kesehatan Dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Fauzi, F., Dencik, Abdul Basyith, & Diah Isnaini Asiaty. (2019). *Metode Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi* (Ema Sri Suharsi (ed.)).
- Imam Ghazali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Badan Penerbit Universitas Diponegoro (ed.)).
- Karlina, E., & Rosento. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (CV. Budi Utama (ed.)).
- Kusnawan, A., Gunawan, I., & Hernawan, E. (2021). Hubungan Peran Buruh Buddhis College dengan Partisipasinya Sebagai Anggota Koperasi Pegawai Buddhi di Tangerang. *Ekonomi Dan Bisnis*, 11.
- Malayu S.P Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Bumi Aksara (ed.)).
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. C. Giap (ed.)).
- Sinambela, P. D. L. P., & Sinambela, D. S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja* (CV. Budi Utama (ed.)).
- Sugandha, Yana, D., Hendra, & Fidellis Wato Tholok. (2021). *Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Culletprime Setia Tangerang*. 10.
- Tegor, Siswanto, D. Joko, & Mauli Siagian. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (CV. Budi Utama (ed.)).
- Wahjono, S. I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2020). *Pengantar Manajemen* (PT. Rajagrafindo Persada (ed.)).

- Wibowo, F. P., & Gregorius Widiyanto. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta*. 15.
- Yonata, H., & Sugandha. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Prima Jaya*. 10.
- Yusuf, F. A., & Budi Ilham Maliki. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Embun Tiur (ed.)).