

Pengaruh Disiplin Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan (Studi Kasus Pada karyawan PKS SENM)

Hilmi Wiranawata

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNBARA

wiranawata@gmail.com

Alamat : Tanjung Baru, Baturaja Timur, Ogan Komering Ulu Regency, South Sumatra 32121

Korespondensi email : wiranawata@gmail.com

Abstract. *This study aimed to determine the influence of work discipline and K3 (Occupational Safety and Health) on employees' performance at PT. Minanga Ogan Plantation (a case study on PKS SENM employees). The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the results of the partial analysis of the discipline variable, it showed that there was a significant influence of work discipline on employees' performance with a t-count value of 3,851. and the K3 variable showed that there was a significant influence of K3 on employees' with t-count value of 7,654. Simultaneously, it was found that there was a jointly significant influence between work discipline and K3 on employee performance at PT. Minanga Ogan Plantation with an f-count value of 79,052. the coefficient of determination (R^2) obtained was 0.640. This meant that the contribution of work discipline and K3 (Occupational Safety and Health) to employees' performance was 64% while the remaining 36% was influenced by other variables outside of this study.*

Keywords: *Work Discipline, K3 (Occupational Safety and Health), Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan (studi kasus pada karyawan PKS SENM). Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil analisis secara parsial pada variabel disiplin menunjukkan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 3.851. dan variabel K3 menunjukkan ada pengaruh signifikan K3 terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 7.654. Secara simultan didapatkan ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan dengan nilai f-hitung sebesar 79.052. koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,640. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh disiplin kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan sebesar 64% sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini berkaitan erat dengan kinerja yang mungkin dihasilkan dalam organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan memiliki kinerja yang baik bilamana mempunyai karyawan yang berperilaku baik yang mana selalu memperhatikan disiplin kerjanya, karena memungkinkan terciptanya suasana kerja yang tertib dan teratur. Selain disiplin kerja, perusahaan juga perlu memperhatikan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Perusahaan wajib untuk mendukung karyawan supaya tetap produktif dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing, dengan menciptakan kepuasan dalam diri karyawan, dengan cara memberikan pelayanan K3 sesuai *standart operating procedure* (SOP) perusahaan. Kewajiban ini tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri. Dan perusahaan wajib

untuk menyediakan APD dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) bagi pekerjanya. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan yang fatal, dan meningkatkan kinerja karyawannya dalam bekerja.

PT. Perkebunan Minanga Ogan yang berada di desa Lubuk Batang Baru, Kec. Lubuk Batang, Kab. Ogan komering merupakan BUMS (Badan Usaha Milik Swasta) yang berdiri pada tahun 1981 yang bergerak dibidang agribisnis, perkebunan kelapa sawit (CPO) yang kegiatan usahanya meliputi mengolah, memproduksi, dan menjual minyak sawit mentah dan inti kelapa sawit.

Penulis tertarik melakukan penelitian di PT. Perkebunan Minanga Ogan karena terdapat fenomena permasalahan disiplin kerja dan K3 berdasarkan pembagian prasurevey awal yang telah dilakukan peneliti yang berupa kuisioner kepada karyawan pabrik SENM.

Tabel 1. 1
Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai disiplin kerja
PT.Pekerbunan Minanga Ogan

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan karyawan.	10.0	40.0	16.7	33.3	0.0
2	Pimpinan saya dapat dijadikan panutan oleh para bawahannya.	26.7	46.7	23.3	3.3	0.0
3	Balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaannya.	23.3	53.3	23.3	0.0	0.0
4	Pimpinan saya bersikap adil dengan para bawahannya.	26.7	46.7	26.7	0.0	0.0
5	Atasan saya selalu mengawasi dan memberikan petunjuk jika bawahannya kesulitan dalam bekerja.	16.7	60.0	16.7	6.7	0.0
6	Saya siap dikenakan sanksi hukuman apabila membuat kesalahan saat bekerja.	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0
7	Pimpinan yang berani bertindak tegas untuk menerapkan hukuman akan disegani kepemimpinannya oleh para bawahan.	36.7	63.3	0.0	0.0	0.0
8	Hubungan kemanusiaan yang serasi akan menciptakan lingkungan kerja yang aman.	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0

Sumber : hasil olah data kuisioner sementara (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.1 hasil prasurevey disiplin kerja pada PT.Perkebunan Minanga Ogan menunjukkan bahwa kondisi disiplin kerja pada karyawan masih rendah belum mencapai standar yang diharapkan. Dapat dilihat dari hasil pernyataan yaitu 33.3 pada pekerjaan yang dibebankan belum sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dikarenakan pada perbedaan dari latar belakang pendidikannya yang masih belum sesuai dengan kemampuan karyawannya. Sehingga hal tersebut membuat karyawan kurang bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya dan dapat memperlambat proses penyelesaian produksi pekerjaan, dan terjadi indisciplininer bagi karyawan yang lalai terhadap pekerjaannya menganggap mereka bekerja bukan dibidangnya. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan)

yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Tabel 1. 2
Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai K3
PT.Perkebunan Minanga Ogan

No	Pernyataan	SP (5)	P (4)	N (3)	TP (2)	STP (1)
1	Lingkungan tempat saya bekerja aman dan bersih.	33.3	46.7	16.7	3.3	0.0
2	Sirkulasi udara tempat saya bekerja sudah optimal.	10.0	36.7	23.3	30.0	0.0
3	Tempat saya bekerja cukup dengan sumber cahaya untuk memudahkan pekerjaan.	20.0	73.3	6.7	0.0	0.0
4	Saya menggunakan peralatan kerja dengan pengamanan yang baik sesuai prosedur perusahaan.	13.3	53.3	26.7	0.0	0.0
5	Saya menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai standar keamanan, dalam bekerja diperusahaan.	3.3	53.3	30.0	13.3	0.0

Sumber : hasil olah data kuisoner sementara (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.2 hasil prasurvey K3 pada PT.Perkebunan Minanga Ogan menunjukkan bahwa kondisi K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) pada karyawan masih rendah belum mencapai standar yang diharapkan. Dapat dilihat dari hasil pernyataan yaitu 30.0 adalah sirkulasi pada tempat kerja. Penelitian ini dilakukan di area pabrik SENM. Sirkulasi udara pada area pabrik ini masih mendapat respon yang negative. Hal ini ditunjukkan pada area tempat kerja sirkulasi belum dapat terkelola dengan baik. Temperatur didalam pabrik belum terkontrol dengan maksimal, masih minimnya pendingin ruangan untuk menstabilkan suhu ruangan yang ada di pabrik, tidak adanya ventilasi udara pabrik, serta masih banyak polusi udara seperti debu sehingga menyebabkan udara di area pabrik menjadi panas.

Permasalahan kedua dapat dilihat dari hasil pernyataan yaitu 13.3 pada alat pelindung diri (APD). Pada alat pelindung diri (APD) perusahaan masih minim dalam penyediaan alat pelindung diri (APD), dikarenakan beberapa faktor. Salah satu faktor kendalanya adalah tingginya harga alat pelindung diri (APD) setiap tahun menyebabkan keterbatasan pihak perusahaan dalam menyediakan APD.

Hal ini perlu diperhatikan dan dilakukan pengawasan secara rutin bagi pihak perusahaan khususnya bagi pimpinan yang berada di pabrik, jika tidak maka akan berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas karyawan saat bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Minanga Ogan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Zainal,dkk (2015:599) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah

suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2021:194-198), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya sebagai berikut :

- a. Tujuan dan Kemampuan: Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan Pimpinan : Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- d. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
- e. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti alasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisciplinier karyawan akan berkurang.
- g. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisciplinier sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisciplinier akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
- h. Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantaranya sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *crossrelationship* hendaknya harmonis

3. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Zainal,dkk (2015:576) Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh

lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka diperusahaan tersebut.

4. **Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Mangkunegara (Dikutip Paramarta dkk,2021:87) menyatakan bahwa indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja : adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Pengaturan Udara : memperhatikan sirkulasi udara, suhu udara, menjaga ruang kerja dari debu, kotor dan bau tidak enak.
- c. Pengaturan Penerangan: Mengatur dan menggunakan sumber cahaya yang tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya akan merusak mata.
- d. Pemakaian Peralatan Kerja: Menggunakan mesin, alat elektronik dan peralatan kerja lainnya dengan pengamanan yang baik.
- e. Kondisi Fisik dan Mental: Menjaga kondisi fisik karyawan dari kerusakan alat indera dan menjaga kestabilan emosi karyawan.

5. **Pengertian Kinerja**

Menurut Bernardin (dalam Sudarmanto, 2018 : 8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari define tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku.

6. **Indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

- a. Kualitas (Mutu) merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
- b. Kuantitaas (Jumlah) untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas(jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
- c. Waktu (Jangka Waktu): Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
- d. Kerja sama antar karyawan Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
- e. Penekanan biaya : Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- f. Pengawasan dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

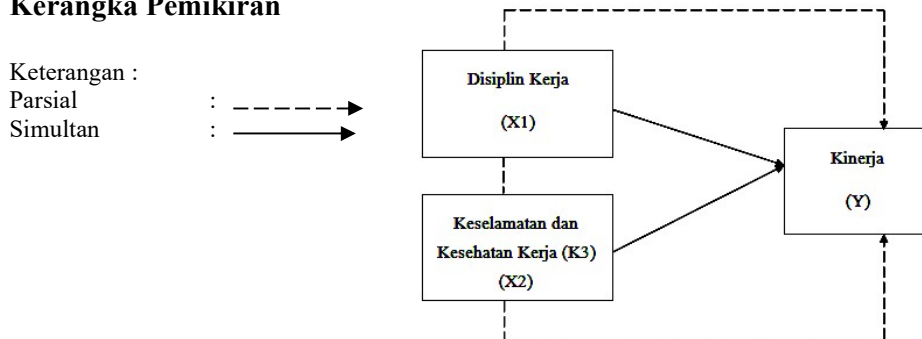
7. **Penelitian Terdahulu**

- a. Arief Rahman yang berjudul *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang* (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7, No.1 Juni 2021). Variabel bebas yang digunakan

adalah (X1) Lingkungan Kerja dan (X2) Hasil uji dari penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $(0,000 < 0,05)$, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $(0,012 < 0,05)$. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini terletak pada variable (X1) yakni : Lingkungan Kerja dimana objek penelitian sebelumnya adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang dengan jumlah responden 35 orang pada tahun penelitian 2021.

- b. M. Rizal Nur Irawan (Fakultas Ekonomi niversitas Islam Lamongan) dalam penelitiannya : *Pengaruh (K3) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Rubberindo Jaya yang diterbitkan Jurnal Ecopreneur.12 Vol.3, No.1 Tahun 2020* . Hasil uji dari penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa : keselamatan kesehatan kerja(k3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Rubberindo Jaya. Hal ini dapat dilihat dengan nilai t hitung sebesar $5,686 > T$ tabel sebesar 2.00030 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan motivasi juga Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Rubberindo Jaya adalah terbukti benar. Hal ini dapat dengan nilai thitung sebesar $2,534 > T$ tabel sebesar 2.00030 dengan nilai $0,000 < 0,05$. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada Tempat/objek penelitian: PT. Sumber Rubberindo Jaya pada Tahun Penelitian 2020 dengan Variabel Bebas : (X2) Motivasi. Sedangkan Jumlah Responden meliputi Populasi : 179 orang menjadi Sampel : 64 orang responden,menggunakan teknik *probability sampling*.

8. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

9. Hipotesis

Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2014:134). Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Kelapa Sawit SENM PT. Perkebunan Minanga Ogan, dengan ruang lingkup pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan.

2. Jenis, Sumber dan Metoda Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan sumber data dalam penelitian adalah responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan kuisioner tertulis maupun lisan.

Instrument kuesioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian dapat menghasilkan data yang valid dan reliable. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrument yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Artinya reliable memiliki sifat yang dapat dipercaya, seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur dalam hal dan objek yang sama.

3. Populasi

Penelitian ini adalah penelitian populasi karena jumlah subjek penelitian nya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Perkebunan Minanga Ogan pada bagian pabrik SENM sebanyak 92 orang karyawan.

4. Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Yang dapat dilakukan perhitungan manual atau dengan bantuan komputer program statistik seperti program SPSS.

Adapun langkah yang dilakukan dengan mengukur variabel dalam model skala linkert, melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sebelum dilakukan analisis korelasi linear berganda tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasi data yang diolah berdasarkan dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *metode of sucesive interval* (MSI).

5. Analisis Regresi Berganda

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan dua variabel bebas. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = K3 (keselamatan dan kesehatan kerja)

e = *Error term*

6. Uji Hipotesis

Tujuan dari Uji Hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif. Adapun jenis uji Hipotesis yang digunkan dalam penelitian ini

menggunakan Uji T (Uji Parsial/Pengujian Secara Individu) dan Uji F (Uji Simultan/Pengujian Secara Bersama-sama)

7. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis R² atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:53) yaitu :

Keterangan :

R² = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

8. Batasan Operasional

Batasan operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian :

Tabel 3. 1
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi bertujuan untuk mengubah suatu perilaku seseorang untuk menghormati, mentaati terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan <p>Hasibuan (2017:194-198)</p>
K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2)	K3 adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan kerja dan berpengaruh pada kualitas kerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Pengaturan Udara 3. Pengaturan Penerangan 4. Pemakaian Peralatan Kerja 5. Kondisi Fisik dan Mental <p>Mangkunegara (dalam Paramarta,dkk (2021:87)</p>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Kerja sama antar karyawan 5. Penekanan Biaya 6. Pengawasan <p>Kasmir (2016:208)</p>

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

A. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden berjumlah sebanyak 92 orang. Adapun karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, pendidikan yang didistribusikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase sebagai berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	90	97,8%
Perempuan	2	2,17%
Total	92	100%

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa terdapat 90 orang berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat persentase 97,8%, sedangkan sisanya sebanyak 2 orang berjenis kelamin perempuan dengan tingkat persentase 2,17%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih banyak laki-laki daripada perempuan, sebab dalam perusahaan tersebut kemampuan dan tenaga yang paling banyak dibutuhkan adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	6	6.5%
SLTP	2	2.2%
SMA	69	75%
D3	7	7.6%
S1	8	8.7%
Total	92	100%

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 92 responden karyawan dengan pendidikan terakhir SD berjumlah 6 orang dengan tingkat persentase 6,5% , SLTP berjumlah 2 orang dengan tingkat persentase 2,2%, SMA berjumlah 69 orang dengan tingkat persentase 75%, D3 berjumlah 7 orang dengan tingkat persentase 7,6%, dan S1 berjumlah 8 orang dengan tingkat persentase 8,7%.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisikan 24 pernyataan mengenai disiplin kerja, 15 pernyataan mengenai K3, dan 18 pernyataan mengenai kinerja karyawan. Dari hasil uji validitas pada disiplin kerja yang terdiri dari 24 item pernyataan diperoleh masing – masing item memiliki rhitung diatas rtabel (0,2050). Artinya bahwa seluruh item dikatakan valid. Oleh karena itu, bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas pada K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang terdiri dari 15 item pernyataan diperoleh masing – masing item memiliki rhitung diatas rtabel (0,2050). Artinya bahwa seluruh item dikatakan valid. Oleh karena itu, bahwa seluruh item pada variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas pada kinerja karyawan yang terdiri dari 18 item pernyataan diperoleh masing – masing item memiliki rhitung diatas rtabel (0,2050). Artinya bahwa seluruh item dikatakan valid. Oleh karena itu, bahwa seluruh item pada variabel kinerja karyawan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0.804	Reliabel
K3	0.812	Reliabel
Kinerja	0.816	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.3 nilai reliabilitas butir pertanyaan pada kuesioner yang sedang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu disiplin kerja, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan kinerja karyawan memiliki nilai di atas 0,6. Hal ini berarti butir pertanyaan pada kuesioner dinyatakan reliabel.

C. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4,4
Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.401	.269		1.492	.139		
	Disiplin Kerja	.298	.077	.298	3.851	.000	.676	1.478
	K3	.592	.077	.592	7.654	.000	.676	1.478

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0.401 + 0.298X_1 + 0.592X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) bernilai positif 0.401, menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X_1) dan K3 (X_2) sama dengan nol maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.401.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (b_1) bernilai positif sebesar 0.298, artinya terdapat hubungan searah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Jika Disiplin Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan

(Y) meningkat sebesar 0.298 kali dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu K3 (X_2) bernilai tetap.

- c. Koefisien regresi K3 (b_2) bernilai positif sebesar 0.592, artinya terdapat hubungan searah antara K3 dengan Kinerja Karyawan. Jika K3 (X_2) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0.592 kali dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu Disiplin Kerja (X_1) bernilai tetap.

D. Uji Hipotesis

Tabel 3. 2
Hasil Uji t (Uji parsial / Pengujian Secara Individu)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.492	.139
	Disiplin Kerja	3.851	.000
	K3	7.654	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

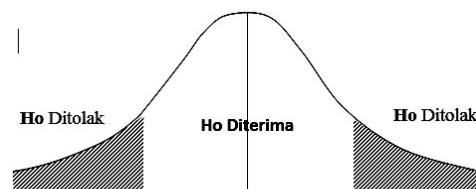
Berdasarkan tabel 5.11 hasil pengolahan data uji t diperoleh koefisien t-hitung variabel disiplin kerja sebesar 3.851, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 92 - 2 - 1 = 89$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0,05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 1.987. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengujian hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan

1) $H_0 : b_1 = 0$; Artinya, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan

2) $H_a : b_1 \neq 0$; Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan.

t-hitung (3.851) > t-tabel (1.987) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan.



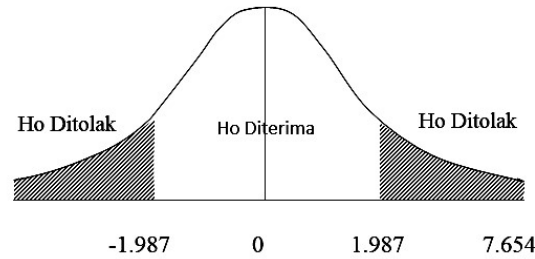
Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Gambar 3. 1

Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja

- 2) Pengujian hipotesis K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan

- a) $H_0 : b_2 = 0$; Artinya, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan
- b) $H_a : b_2 \neq 0$; Artinya, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan.
 $t_{\text{hitung}} (7.654) > t_{\text{tabel}} (1.987)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan.



Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Gambar 3. 2
Uji Hipotesis Parsial K3

Tabel .3. 3
Hasil Uji F (Uji simultan / Pengujian Secara Bersama-sama)

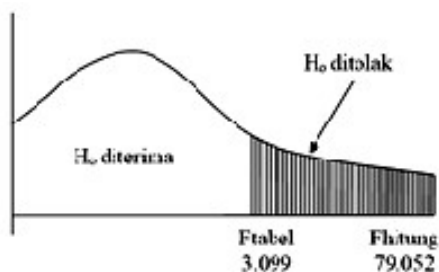
ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.542	2	29.271	79.052	.000 ^b
	Residual	32.955	89	.370		
	Total	91.497	91			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), K3, Disiplin Kerja						

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian secara keseluruhan (simultan) dengan uji-f ini adalah:

- a) $H_0 : b_1, b_2 = 0$ Artinya, tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan.
- b) $H_a : b_1, b_2 \neq 0$ Artinya, ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan.

Berdasarkan tabel 5.12 didapatkan f_{hitung} sebesar 79.052. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan f_{tabel} , f_{tabel} diperoleh dengan melihat ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan ($df_2 = n - k - 1 = 92 - 2 - 1 = 89$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat $f_{\text{tabel}} 3.099$. Jadi $f_{\text{hitung}} 79.052 > f_{\text{tabel}} 3,099$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan.



Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Gambar 3.3
Uji F Tingkat Keyakinan 95%

Tabel 3.4
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.632	.60850
a. Predictors: (Constant), K3, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 3.13 hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,640. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh disiplin kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan sebesar 64% sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Misalnya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen. (Kasmir, 2016:189).

2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan baik secara parsial maupun simultan.

A. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan dengan angka t-hitung (3.851) > t-tabel (1.987) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arief Rahman (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan

Sipil Kabupaten Pandeglang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang.

B. Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh signifikan K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan dengan angka t-hitung (7.654) > t-tabel (1.987) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa K3 (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

Dilihat dari hasil observasi yang peneliti lakukan di pabrik kelapa sawit SENM PT. Perkebunan Minanga Ogan terdapat masalah yang terjadi, diantaranya pada sirkulasi udara pada area pabrik ditunjukkan pada area tempat kerja sirkulasi belum dapat terkelola dengan baik. Temperatur didalam pabrik belum terkontrol dengan maksimal, masih minimnya pendingin ruangan untuk menstabilkan suhu ruangan yang ada di pabrik, serta masih banyak polusi udara seperti debu sehingga menyebabkan udara di area pabrik menjadi panas. Selain itu terdapat pada alat pelindung diri (APD) perusahaan masih minim dalam penyediaan alat pelindung diri (APD), dikarenakan beberapa faktor. Salah satu faktor kendalanya adalah tingginya harga alat pelindung diri (APD) setiap tahun menyebabkan keterbatasan pihak perusahaan dalam menyediakan APD.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Rizal Nur Irawan (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh (K3) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Rubberindo Jaya”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 5,686 > ttabel sebesar 2.00030 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya.

C. Pengaruh Disiplin Kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan

Berdasarkan hasil uji-f (uji secara bersama-sama/simultan) didapatkan ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dengan kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan. Hal ini dapat dilihat dari tabel *Anova* yang menunjukkan F Hitung 79.052 > ftabel 3,099 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh disiplin kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin baik tingkat disiplin maka akan semakin positif pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan juga semakin baik tingkat K3 (Keselamatan dan Kesehatan

Kerja) yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

- A. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa:
 - a. Variabel disiplin kerja (X_1) ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan.
 - b. Variabel K3 (X_2) ada pengaruh signifikan K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan.
- B. Hasil pengujian hipotesis secara simultan ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dengan kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan.
- C. Hasil koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,640. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh disiplin kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan sebesar 64% , sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Misalnya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen. (Kasmir, 2016:189).

2. Saran

- A. Meningkatkan suasana di lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.
- B. Meningkatkan sosialisasi mengenai peraturan pabrik yang sesuai dengan standar keselamatan kesehatan kerja, agar karyawan paham pentingnya keselamatan kesehatan kerja.
- C. Mengingat pentingnya pengaruh pelaksanaan program keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka di masa mendatang sangat diharapkan perusahaan dapat lebih menerapkan pelaksanaan program k3 untuk mengurangi angka kecelakaan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amelia, Viny. 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASIA Citra Industries Tanah Putih, Rokan Hilir. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi* Volume 4 Nomor 2.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN MINANGA
OGAN**

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bakti, Surya. 2019. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir*. Skripsi Sarjana Ekonomi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Hasibuan, Melayu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan. M Rizal Nur. 2020. Pengaruh K3 dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sumber Rubberindo Jaya. *Jurnal Ecopreneur.12* Volume 3 Nomor 1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Paramarta, Vip. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rahman. Arief. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 7 Nomor 1.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenadamedia.
- Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.