

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (KTKBM) PELABUHAN BANTEN KOTA CILEGON**

**Suhartini<sup>1</sup>**

[suhartiniunsera@gmail.com](mailto:suhartiniunsera@gmail.com)

**Mery Ramadani<sup>2</sup>**

[meryramadani@yahoo.com](mailto:meryramadani@yahoo.com)

**Ghoni Nur<sup>3</sup>**

[Nurdarju@gmail.com](mailto:Nurdarju@gmail.com)

### **Abstrak**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (KTKBM) Pelabuhan Banten Kota Cilegon. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif pendekatan kuantitatif, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (KTKBM) Pelabuhan Banten Kota Cilegon yang berjumlah 70 orang. Teknik sampling menggunakan teknik sampel jenuh yang merupakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 orang. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 8,588 > 1,668 t_{tabel}$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 > 0,05$ . Pengawasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,236 > 1,668 t_{tabel}$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,002 > 0,05$ . Hasil uji f menunjukkan bahwa  $f_{hitung} 42,268 > 3,132 f_{tabel}$ , dengan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (KTKBM) Pelabuhan Banten Kota Cilegon.

Kata Kunci : Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Kinerja Karyawan

### ***FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE LOADING AND UNLOADING LABOR COOPERATIVE (KTKBM) BANTEN PORT CILEGON CITY***

### ***Abstract***

---

*This research aims to find out how much influence Work Competency and WorkSupervision have on Employee Performance at the Loading and Unloading Labor*

*Cooperative (KTKBM) Banten Port, Cilegon City. This research uses a descriptive quantitative approach, the population in this research is employees of the Loading and Unloading Labor Cooperative (KTKBM) of Banten Port, Cilegon City, totaling 70 people. The sampling technique uses a saturated sample technique in which all members of the population are used as samples so that the sample used in this research is 70 people. Based on the research results, it can be concluded that work competency has a significant influence on employee performance. The results of the t test show that tcount is  $8.588 > 1.668$  ttable and the significance value is  $0.000 > 0.05$ . Work supervision has a significant influence on employee performance, the t test results show that tcount is  $3.236 > 1.668$  ttable and the significance value is  $0.002 > 0.05$ . The results of the f test show that fcount is  $42.268 > 3.132$  ftable, with a significance level of  $0.000 < 0.05$  it can be concluded that the work competency and work supervision variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Loading and Unloading Labor Cooperative (KTKBM) Banten Port, Cilegon City.*

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas serta usaha mereka kepada organisasi. Sebagai karyawan yang menggerakkan organisasi bukan hanya tanggung jawab HRD tetapi tanggung jawab seluruh manajemen perusahaan, karena mereka adalah asset yang akan memberikan kontribusi pada perusahaan dalam jangka waktu panjang. Diantara Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Pemberian kompensasi sangat penting sebagai dorongan utama karena pemberian kompensasi yang sesuai dapat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja. Dengan demikian, setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien terlebih bahwa pemberian kompensasi yang layak, adil, dan memuaskan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Selain kompensasi, peningkatan kinerja dapat juga dipengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai kinerja yang maksimal.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa

kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Karena suatu kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

### **Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja  
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja  
Seberapa lama seseorang Karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja inidapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas  
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab  
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### **Kompensasi**

Hasibuan (2019: 198) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah hak semua karyawan yang harus diberikan karena kompensasi tersebut akan membantu dalam semangat kerja bahkan akan lebih meningkatkan etos kerja sebagai karyawan. Serta jika kompensasi yang diberikan dari perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan, maka secara psikologis akan mempengaruhi dirinya agar lebih loyalitas atas pekerjaan atau tanggungjawab sebagai karyawan, sehingga dapat berkembang dengan baik pada kualitas kerjanya.

### **Indikator Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017 : 4) menyebutkan indikator dari kompensasi adalah

sebagai berikut:

1. Gaji  
Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya.
2. Insentif  
Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu.
3. Tunjangan  
Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja.
4. Asuransi  
Asuransi adalah perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja atau karyawan.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan kerja menurut Soekidjo (2009) adalah suatu kondisi kerja yang kondusif terwujudnya derajat kesehatan serta terhindarnya kecelakaan kerja bagi karyawan yang bertujuan agar karyawan di sebuah institusi bebas dari segala kecelakaan akibat kerja, atau gangguan-gangguan yang lain sehingga menurunkan bahkan menghilangkan produktivitas kerja. Maka penulis dapat menyimpulkan secara teknis mengenai Keselamatan dan kesehatan adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja/ perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan jika Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan secara baik maka akan menghasilkan sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

### **Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Notoatmodjo (2009:153-54) menyebutkan indikator dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Keadaan lingkungan kerja  
Keadaan lingkungan kerja yang tidak kondusif sering bahkan selalu menghambat atau mempengaruhi kinerja atau pelaksanaan tugas karyawan.
2. Beban kerja  
Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.
3. Ketersediaan alat-alat pelindung diri  
Alat-alat pelindung diri bagi karyawan yang bekerja ditempat kerja yang menggunakan peralatan mesin atau yang beresiko seharusnya menggunakan alat-alat pelindung diri
4. Pelayanan Kesehatan  
Pelayanan kesehatan adalah sub sistem pelayanan kesehatan yang tujuan utamanya adalah pelayanan preventif (pencegahan) dan promotif (peningkatan kesehatan)

## 5. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya berbeda dengan yanglainnya.

### **Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran diatas, peneliti menetapkanhipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pelabuhan Banten

H2 : Diduga Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pelabuhan Banten

H3 : Diduga kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KTKBM.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Pada penelitian ini penulismengambil suatu objek penelitian di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat ( KTKBM ) Pelabuhan Banten Kota Cilegon.

### **Metode Penelitian**

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu.

### **Operasional Variabel**

1. Kompensasi, merupakan variable bebas (variable independen) dan diberi symbol  $X_1$ , Yaitu variable yang dapat mempengaruhi variable terikat (variable dependen).
2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja, merupakan variable bebas (Variabel independen) dan diberi symbol  $X_2$ , yaitu variable yang dapat mempengaruhi variable terikat (Variabel dependen).
3. Kinerja merupakan variabel terikat (variable dependen) dan diberi symbol Y, yaitu variable yang dipengaruhi oleh variable bebas (  $X_1$  dan  $X_2$  ).

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi sebanyak 70 orang, dan sampel yang diambil yaitu sampel jenuh sebanyak 70 orang di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (KTKBM) Pelabuhan Banten.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur instrument yang ingin diukur.

**Tabel 1**  
**Uji Validitas Kompensasi**

Item	rhitung	rtabel	Keterangan
K.1	0,633	0,239	Valid
K.2	0,593	0,239	Valid
K.3	0,645	0,239	Valid
K.4	0,488	0,239	Valid
K.5	0,467	0,239	Valid
K.6	0,540	0,239	Valid
K.7	0,636	0,239	Valid
K.8	0,618	0,239	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Item	rhitung	rtabel	Keterangan
KKK.1	0,487	0,239	Valid
KKK.2	0,597	0,239	Valid
KKK.3	0,473	0,239	Valid
KKK.4	0,562	0,239	Valid
KKK.5	0,485	0,239	Valid
KKK.6	0,638	0,239	Valid
KKK.7	0,434	0,239	Valid
KKK.8	0,504	0,239	Valid
KKK.9	0,508	0,239	Valid
KKK.10	0,503	0,239	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item	rhitung	rtabel	Keterangan
KK.1	0,574	0,239	Valid
KK.2	0,573	0,239	Valid
KK.3	0,585	0,239	Valid
KK.4	0,542	0,239	Valid
KK.5	0,581	0,239	Valid
KK.6	0,633	0,239	Valid
KK.7	0,531	0,239	Valid
KK.8	0,658	0,239	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

### Uji t (parsial)

Untuk menguji bagaimana pengaruh setiap variabel bebasnya secara individu terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel atau dengan melihat kolom signifikan pada setiap t-hitung.

**Tabel 5 Uji T (Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.792	4.607		.389	.690
	Kompensasi (X1)	.653	.076	.707	8.536	.000
	Keselamatan Kesehatan Kerja (X2)	.245	.080	.252	3.046	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25.0

- Uji pertama Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai X1 sebesar 8,536 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan t tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh dilakukan cara sebagai berikut  $n-k$  atau  $70-2 =$  maka 68 diperoleh t tabel sebesar 1,668. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas dapat diketahui. Nilai thitung  $8,536 > 1,668$  dan nilai signifikannya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang artinya Kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Uji t Kedua Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai X2 sebesar 3,046 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan t tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t tabel dilakukan cara berikut  $n-k$  atau  $70-2=$  68, maka diperoleh t tabel 1,668. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas dapat diketahui Nilai thitung  $3,046 > 1,668$  dan nilai signifikannya sebesar  $0,003 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang artinya Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji F (Simultan)

Uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil uji f (ujisimultan).

**Tabel 5**  
**Uji F (simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.358	2	132.179	39.690	.000 <sup>b</sup>
	Residual	223.128	67	3.330		
	Total	487.486	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja (X2), Kompensasi (X1)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data IMB SPSS statistic V.25.0

Dari data tabel diatas menunjukkan nilai Fhitung > ftabel 39,690 > 3,132 dan nilai signifikannya sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen. Berarti secara simultan Kompensasi (X1), Keselamatan Kesehatan Kerja (X2), berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Hasil dan Pembahasan Penelitian

#### Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terlihat dari hasil ujireabilitas bahwa nilai *cronchbachalpha* menunjukkan angka 0,713 yang mana lebih besar dari *Rule of themd normally* 0,600. Didapat hasil t hitung > ttebel (8,536 > 1,668) dan nilai signifikannya sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat(KTKBM).

#### Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terlihat dari hasil uji reabilitas bahwa nilai *cronchbach alpha* menunjukkan angka 0,701 yang mana lebih besar dari *Rule of themd normally* 0,600. Didapat hasil t hitung > ttebel (3,046 > 1,668) dan nilai signifikannya sebesar 0,003 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (KTKBM)

#### Pengaruh Kompensasi (X1) dan Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh bahwa variabel kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 54% sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji  $f$  (simultan) variabel kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai  $f$ -hitung  $>$   $f$ -tabel ( $39,690 > 3.132$ ) dan nilai sig ( $0.000 < 0,05$ ) hal ini berarti  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja secara bersama-sama dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat.

### SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Kompensasi (X1), dan Kesehatan Keselamatan Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pelabuhan Banten. Peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pelabuhan Banten.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel keselamatan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pelabuhan Banten.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi (X1) dan keselamatan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pelabuhan Banten.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ade Maulana Aminudin, Apriatni EP, Reni Shinta Dewi (2015) *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Marketing Operation Region IV*
- Anjani, Merysa, dkk. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT International Power Mitsui Operation & Maintenance Indonesia (IPMOMI))", Fakultas Ilmu Administrasi, 2014.
- Ardana, I Komang, dkk. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Arik Prasetya (2014). Faktor Penentu Kinerja Manajerial: Studi Pada Perguruan Tinggi Negeri di Jakarta. *Esensi: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 229–246. <https://doi.org/10.15408/ess.v7i2.4916>
- Christianti (2016) Pengaruh Pelaksanaan Program kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap produktivitas Karyawan (Studi pada PT. DOK dan Perkapalan

Surabaya)

- Dessler, Gary. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Kesepuluh, Prehalindo, Jakarta , 2011.
- Ghozali (2009) *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Ghozali.  
(2013) *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Ghozali. (2018 :  
137) *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*.
- Husein Umar. (2005 : 91) *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Ismariana, Putri, dkk. ”*Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Unit Spinning 2 Pada PT APAC Inti Corporat*”, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2015.
- Kadarisman, M. “ *Manajemen Kompensasi*”, Jakarta : Rajawali Pers, 2012
- Kharisma Widi Utami, Endang Siti Astuti, Arik Prasetya (2014) Pengaruh Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pembangkit Jawa Bali UPHT Gresik)
- Kurniawan(2014). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bentol Prima Malang)
- Manajemen, P., & Lingkungan, D. A. N. K. (2022). ( *Studi Penelitian pada PT Semen Padang , Lubuk Kilangan , Padang* )*Pengaruh Kompensasi . XVI(01), 70–78.*
- Merysa Anjani, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya (2014) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI Paiton)
- Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar Tosungku, Ayu Oktaviani (2014) Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- Putri Ismariana, Drs. Wahyuni Hidayat, M.Si, dan Reni ShintaDewi, S.Sos, M.Si (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Unit Spinning 2 pada PT Apac IntiCorporat
- Reni Shinta Dewi (2015). Pengaruh Kompensai Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Sinar Mas Kempas Jaya. *Jurnal Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*, 7(2), 1–15.
- Sugiyono. (2011 : 11). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta CV.
- \_\_\_\_\_. (2011 : 80). *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif R & D*.
- \_\_\_\_\_. (2011 : 81) *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*.
- \_\_\_\_\_. (2012:2) *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*.
- \_\_\_\_\_. (2015) *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*.
- \_\_\_\_\_. (2016:192) *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*.