

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT MARITIM BARITO PERKASA BANJARMASIN*****EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AND OCCUPATIONAL MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF PT MARITIM BARITO PERKASA BANJARMASIN***

**Muhammad Darwis Meyandie Nasution<sup>1</sup>**  
STIMI Banjarmasin,  
Indonesia<sup>1</sup>  
email:  
[darwis.stimibjm@gmail.com](mailto:darwis.stimibjm@gmail.com)

**Ambrosius Alex Mada<sup>2</sup>**  
Universitas Merdeka  
Malang, Indonesia<sup>2</sup>  
email:  
[ambrolex12@gmail.com](mailto:ambrolex12@gmail.com)

**Asnawi<sup>3</sup>**  
STIMI Banjarmasin,  
Indonesia<sup>3</sup>  
email:  
[asnawiasnawi092@gmail.com](mailto:asnawiasnawi092@gmail.com)

**Muhammad Rudiansyah<sup>4</sup>**  
STIMI Banjarmasin,  
Indonesia<sup>4</sup>  
email:  
[rudibanper@gmail.com](mailto:rudibanper@gmail.com)

**Abdul Wahab<sup>5</sup>**  
STIMI Banjarmasin,  
Indonesia<sup>5</sup>  
email:  
[wahab.al.anjiri@gmail.com](mailto:wahab.al.anjiri@gmail.com)

IJI Publication  
p-ISSN: 2774-1907  
e-ISSN: 2774-1915  
Vol. 1, No. 3, pp. 150-156  
Juli 2021



Unit Publikasi Ilmiah  
Intelektual Madani  
Indonesia

**Abstrak:** Setiap perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja terhadap produktivitas, diadakan penelitian di Assist Tug Terminal Taboneo PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah karyawan Assist Tug Terminal Taboneo PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. Populasi terdiri dari 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Sampel penelitian ini adalah 50 karyawan. Teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja lebih dominan dibandingkan variabel motivasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun variabel-variabel tersebut yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga Kepala Assist Tug Terminal Taboneo PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja karena variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

**Abstract:** Every firm wants to improve work productivity. Work productivity is influenced by work safety and health and work motivation. To analyzing the influence work safety and health and work motivation to the productivity, is held the research at the Assist Tug Terminal Taboneo PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. This research uses quantitative method. The population is the employee of the Assist Tug Terminal Taboneo PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. The population are consist of 50 employees. Technique of sampling is used census. This research sample is 50 employe. The data collection technique is questioner. Data is analyzed by multiple linear regression. The results of this research shows the work safety and health and work motivation have influence significantly to the work productivity. The work safety and health variable is more dominant variable than motivation influential to employees of work productivity. However, those variables which influence to the work productivity. So the head of Assist Tug Terminal Taboneo PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin may improve the work safety and health and work motivation because these variables have influence significantly to the work productivity

**Keywords:** The Work Safety and Health, Work Motivation, Work Productivity.

**PENDAHULUAN**

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan sistem pemberdayaan tenaga kerja yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh

karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai berbeda, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Proses penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus dimulai dari manajemen

puncak dalam perusahaan. Sebagai tahap pertama adalah memilih jenis sistem manajemen K3 yang akan diterapkan. Organisasi harus mempersiapkan sendiri untuk memenuhi persyaratan sistem manajemen K3 yang dipilih. Penetapan tujuan penerapan sistem manajemen K3 harus dinyatakan secara jelas oleh manajemen puncak. Mereka dapat membuat surat edaran atau spanduk yang nantinya disosialisasikan pada semua personel di perusahaan. Disamping tujuan penerapan sistem manajemen K3, surat edaran ini juga menyatakan ruang lingkup penerapan sistem manajemen K3 (Sedarmayanti, 2009).

Selain keselamatan kerja, motivasi juga menjadi faktor determinan dalam peningkatan produktivitas kerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Nurhikmah, 2018); (Andik, 2020). Motivasi berkenaan dengan bagaimana cara mendorong orang bersemangat bekerja, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena dengan motivasi diharapkan agar setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Karyawan akan mendapatkan imbalan yang sebanding dengan hasil kerja yang dikontribusikannya kepada pihak organisasi (Sunyoto, 2012).

Motivasi sangat penting bagi karyawan untuk mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi (Nurhikmah, 2018); (Andik, 2020). Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan

kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas yang mengarah pada tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin secara optimal.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan itu, PT Maritim Barito Perkasa khususnya yang bekerja pada bagian Assist Tag Terminal Taboneo telah berupaya meningkatkan keselamatan dan kesehatan karyawan dan berupaya meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dilakukan agar produktivitas kerja karyawan selalu meningkat sesuai harapan. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja perlu dilakukan penelitian. Oleh sebab itu, peneliti tertarik meneliti Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan *Assist Tug Terminal* Taboneo PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk membangun gambaran sesungguhnya terhadap suatu fenomena yang berkaitan dengan produktivitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan motivasi kerja. Data dan informasi dikumpulkan dalam rangka pengujian pengaruh terhadap variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengkaji seluruh permasalahan penelitian, data yang diperlukan survey lapangan dengan menggunakan angket. Kemudian dilakukan analisis dan uraian terhadap seluruh permasalahan melalui analisis data.

Ruang lingkup penelitian ini menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Selain itu penelitian ini juga menganalisis variabel dominan

mempengaruhi produktivitas kerja. Variabel penelitian merupakan objek kajian manajemen sumber daya manusia.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket. Angket yang digunakan ada 3 yaitu angket produktivitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan motivasi. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Assist Tug Terminal Taboneo PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. Sampel penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus.i kerja.

Teknik analisa data yaitu Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menjelaskan data dari satu variabel. Ukuran deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah frekuensi dan rata-rata (Anwar, 2012). Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel atau bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Natawira dan Riduan, 2010: 89). Analisis regresi berganda merupakan perluasan dari regresi sederhana yaitu dengan menambah jumlah variabel bebas (regresi berganda) (Anwar, 2012). Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan alat uji yaitu:

1. Uji F statistik (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent (Xi) secara bersama-sama/simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

2. Uji t statistik (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (Xi) terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria pengujian hipotesis:

1. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel untuk menentukan Ho diterima atau ditolak adalah :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ditolak.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja ditolak.

2. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel untuk menentukan Ho diterima atau ditolak adalah :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak.

## HASIL DAN DISKUSI

### Hasil Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2016:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut tabel hasil uji t:

Tabel 1  
Hasil Uji t (Uji Pengaruh Parsial)

Variabel	Koefisien Regresi	Standard Error	Nilai t	Nilai $\rho$
Konstanta	11,754	3,027	3,884	0,000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	0,234	0,110	2,120	0,039
Motivasi Kerja (X2)	0,251	0,121	2,074	0,044

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel di atas digunakan untuk menentukan pengaruh parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Kriteria yang digunakan adalah jika signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan keselamatan dan kesehatan kerja (X1) sebesar  $0,039 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bidang *Assist Tug Terminal* Taboneo PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin diterima. Nilai signifikan motivasi kerja (X2) sebesar  $0,044 < 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bidang *Assist Tug Terminal* Taboneo PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin juga diterima. Dari tabel di atas dibuat garis persamaan regresi sebagai berikut:

Nilai t hitung pada tabel 1 dapat digunakan untuk menentukan variabel yang dominan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Nilai t hitung yang lebih besar akan memberikan pengaruh dominan. Nilai t keselamatan dan kesehatan kerja sebesar  $2,120 >$  nilai t motivasi kerja sebesar  $2,074$ . Jadi keselamatan dan kesehatan kerja dominan mempengaruhi produktivitas kerja dibandingkan dengan motivasi kerja.

$$Y = 11,754 + 0,234X_1 + 0,251X_2 + e$$

Maksud dari garis regresi yang dikemukakan di atas:

1. Y (Produktivitas Kerja) = 11,754, apabila variabel bebas dianggap konstan atau tidak berubah.
2. Apabila terjadi kenaikan skor keselamatan dan kesehatan kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,234, jika variabel bebas lain dianggap konstan.

Apabila terjadi kenaikan skor motivasi kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,251, jika variabel bebas lain dianggap konstan.

### Hasil Uji F (Simultan)

Uji F menyatakan bahwa model penelitian layak atau tidak. Uji F juga digunakan untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam rancangan model penelitian. Kriteria yang digunakan adalah jika F hitung  $>$  F tabel, maka model penelitian dinyatakan layak dan pengaruh simultan atau pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja terbukti dalam penelitian ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F (Uji Pengaruh Parsial)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	421.097	2	210.548	41.184	.000 <sup>b</sup>
Residual	177.013	47	3.745		
Total	598.109	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data output SPSS 25.0, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 41.184. Nilai F tabel pada df 2 dan df 47 adalah 3,23. Dengan demikian F hitung  $>$  F tabel. Jadi model penelitian ini layak. Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersamaan terhadap produktivitas kerja.

### Pembahasan

Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bidang *Assist Tug Terminal* Taboneo PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. Aspek perilaku karyawan terhadap karyawan lain sangat baik dilakukan. Namun peningkatan kuantitas kerja karyawan masih belum maksimal. Jika peningkatan kuantitas kerja karyawan dapat ditingkatkan maka tentu akan meningkatkan produktivitas kerja. Pada aspek penggunaan pelindung diri dalam bekerja dalam pelaksanaan manajemen

keselamatan dan kesehatan kerja terlaksana dengan sangat baik. Jika aspek pemberian pelayanan psikiater dapat ditingkatkan maka ini akan memberikan kontribusi dalam peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bidang *Assist Tug Terminal Taboneo* PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. Pada aspek pemberian pengakuan terhadap keahlian dan kemampuan karyawan belum maksimal hanya terlaksana cukup baik. Jika aspek ini ditingkatkan maka akan meningkatkan motivasi kerja yang selanjutnya akan memberikan kontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bidang *Assist Tug Terminal Taboneo* PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai produktivitas setinggi-tingginya. Maka dari itu K3 mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali. Upaya K3 diharapkan dapat mencegah dan mengurangi risiko.

Apabila pekerjaan karyawan berhubungan dengan fisik dan menggunakan peralatan kerja, terutama mesin, kurangnya pencahayaan dapat menyebabkan kecelakaan kerja karyawan. Terjadinya kecelakaan kerja berarti berdampak pada kesakitan, dan akhirnya akan menurunkan produktivitas karyawan (Notoatmodjo, 2009).

Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih optimal, dan ini akan berdampak pada produk yang dihasilkan. Pada gilirannya, ini akan meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan ketimbang sebelum

dilakukan penerapan, citra organisasi terhadap kinerjanya akan semakin meningkat, dan akan meningkatkan kepercayaan pelanggan. Bagi perusahaan yang telah menerapkan sistem manajemen mutu, ISO 9001:2000 atau sistem manajemen lingkungan, ISO 14001:1996, tidak mengalami kesulitan jika menerapkan sistem manajemen K3.

Selain keselamatan kerja, motivasi juga menjadi faktor determinan dalam peningkatan produktivitas kerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berkenaan dengan bagaimana cara mendorong orang bersemangat bekerja, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan utama kesehatan dan keselamatan kerja adalah agar karyawan suatu perusahaan atau institusi mendapat kesehatan yang optimal sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang efektif. Sedangkan tujuan keselamatan kerja adalah agar para karyawan disebuah perusahaan atau suatu lembaga bebas dari kecelakaan akibat kerja atau gangguan-gangguan lain yang dapat menurunkan produktivitas kerja (Notoatmodjo, 2009).

Motivasi penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena dengan motivasi diharapkan agar setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Karyawan akan mendapatkan imbalan yang sebanding dengan hasil kerja yang dikontribusikannya kepada pihak organisasi (Sunnyoto, 2012).

Hasibuan (Sunnyoto, 2012) menyebutkan motivasi berkaitan dengan cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan

setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas yang mengarah pada tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Karyawan harus selalu dimotivasi agar lebih meningkatkan produktivitasnya. Sebab adakalanya pada diri karyawan timbul kejenuhan bekerja, dan bosan. Apabila gejala ini terjadi pada diri karyawan, dapat dilihat ciri-cirinya sebagai berikut: absensi (ketidakhadiran) meningkat, disiplin merosot, produktivitasnya menurun, *labour turn over* (tingkat keluar masuk karyawan atau berhenti dan pemalar baru masuk) makin tinggi, ada tuntutan karyawan yang tidak henti-hentinya, sampai pada gejala pemogokan (Alma, 2008). Motivasi berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2011).

Temuan penelitian ini adalah semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja dalam hal perlindungan diri dalam bekerja semakin baik produktivitas kerja dalam hal perilaku karyawan terhadap karyawan lain. Demikian pula semakin meningkat motivasi khususnya dalam hal tanggung jawab terhadap pekerjaan meningkatkan produktivitas kerja pada aspek perilaku karyawan terhadap karyawan lain dalam penyelesaian pekerjaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Produktivitas kerja karyawan mencapai kategori baik, pelaksanaan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terlaksanan dengan baik, dan motivasi kerja karyawan termasuk kategori baik.
2. Keselamatan dan Kesehatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bidang *Assist Tug Terminal* Taboneo PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin secara simultan.
3. Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bidang *Assist Tug Terminal* Taboneo PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin.
4. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bidang *Assist Tug Terminal* Taboneo PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin.
5. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bidang *Assist Tug Terminal* Taboneo PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin.

## REFERENSI

- Ariyanto, A., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Personil Reskrim Polresta Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(3), 443-452.
- Asep Suryana Natawiria & Riduwan. (2010). *Statistika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurhikmah, N. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 51-61.
- Putri, M. H. S., Agustina, T., Hariyono, T. A., & Jahri, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja,

dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(2), 132-143

Sanusi, Anwar. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta; Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sunyoto, Danang. (2012). *Teori. Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Triton. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.

Triyono, Ayon. (2012). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yuniarsih, Tj. dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.