



Pengaruh Perencanaan dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Puskesmas Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan

¹ Mahadi Siregar, ² Nur Ainun Hasibuan

^{1,2} STIE Al-Wasliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
perencanaan,
fasilitas kerja,
efektivitas kerja

Keywords:
planning,
work facilities,
work effectiveness

Email :
mahadisiregar30@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Puskesmas Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada 71 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial perencanaan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, sedangkan fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun secara simultan, perencanaan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,509 menunjukkan bahwa 51% efektivitas kerja dipengaruhi oleh perencanaan dan fasilitas kerja, sedangkan 49% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan perencanaan yang baik serta dukungan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

This study aims to determine the effect of planning and work facilities on employee work effectiveness at the Batang Toru Public Health Center, South Tapanuli Regency. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to 71 respondents. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, and F-test with the help of SPSS software. The results show that partially, planning has a significant effect on work effectiveness, while work facilities do not have a significant partial effect. However, simultaneously, planning and work facilities have a significant effect on work effectiveness. The coefficient of determination (R^2) value of 0.509 indicates that 51% of work effectiveness is influenced by planning and work facilities, while the remaining 49% is influenced by other variables not examined in this study. Therefore, improving proper planning and providing adequate work facilities can enhance employee work effectiveness.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Dalam rangka mendukung pembangunan daerah serta mewujudkan visi dan misi pemerintah, diperlukan suatu sistem organisasi yang mampu menunjang keberhasilan program secara efektif. Organisasi sebagai wadah aktivitas harus mampu mengelola berbagai kegiatan secara terarah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan tersebut sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan sebagai pelaksana utama dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan SDM yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi, yang ditandai dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai target. Untuk mencapai efektivitas kerja tersebut, diperlukan berbagai faktor pendukung, di antaranya perencanaan yang matang serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Perencanaan memiliki peran strategis dalam menentukan arah dan tujuan organisasi, karena melalui perencanaan yang baik, organisasi dapat memastikan ketersediaan sumber daya yang tepat, baik dari segi jumlah, kualitas, waktu, maupun penempatannya. Tanpa perencanaan yang optimal, pencapaian tujuan organisasi cenderung kurang maksimal meskipun tujuan tersebut tetap dapat dicapai.

Selain perencanaan, fasilitas kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung yang disediakan organisasi untuk menunjang pelaksanaan tugas pegawai agar dapat bekerja secara optimal. Ketersediaan fasilitas yang lengkap dan memadai akan meningkatkan kenyamanan serta produktivitas kerja, sehingga berdampak positif terhadap

efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan kinerja pegawai.

Pada Puskesmas Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan, secara umum fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup lengkap, seperti ruang pelayanan, ruang pemeriksaan, ruang laboratorium, serta fasilitas pendukung lainnya. Namun, masih ditemukan beberapa kendala, seperti keterbatasan jumlah komputer, kondisi pendingin ruangan yang kurang optimal, printer yang sering mengalami kerusakan, keterbatasan alat di ruang IGD, serta belum tersedianya fasilitas pengelolaan limbah medis yang memenuhi standar kesehatan. Kondisi ini berpotensi menghambat efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Rayhan, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas yang tersedia, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan organisasi untuk memperhatikan aspek perencanaan dan penyediaan fasilitas kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh perencanaan dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Puskesmas Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perencanaan terhadap efektivitas kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta secara praktis sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui perencanaan yang lebih baik dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel serta mengukur pengaruh perencanaan dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai melalui data yang berbentuk angka (Sugiyono, 2016). Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Batang Toru, Kabupaten Tapanuli Selatan, yang beralamat di Jalan Sibolga–Padangsidempuan, Kecamatan Batang Toru. Waktu penelitian berlangsung selama enam bulan, dimulai dari tahap persiapan, pengumpulan data, hingga analisis dan penyusunan laporan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Batang Toru yang berjumlah 71 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 orang), maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Arikunto, 2015). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif berupa informasi umum mengenai objek penelitian, sedangkan data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang disebar kepada pegawai, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, seperti data jumlah pegawai dan informasi pendukung lainnya (Sugiyono, 2015).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, yaitu perencanaan (X1) dan fasilitas kerja (X2), serta variabel dependen yaitu efektivitas kerja (Y). Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin, yang mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Masing-masing variabel diukur menggunakan indikator yang telah ditetapkan berdasarkan teori, dengan total 30 item pernyataan yang terdiri dari 10 item untuk setiap variabel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dan studi lapangan. Studi literatur dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber pustaka yang relevan, sedangkan studi lapangan dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan layak dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar item, di mana item dinyatakan valid jika memiliki nilai korelasi $\geq 0,30$. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel jika nilai alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2016).

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh perencanaan dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi statistik.

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t. Selain itu, digunakan pula koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik, seperti IBM SPSS, untuk memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diawali dengan analisis deskriptif karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan hasil analisis, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan proporsi sebesar 83,10%, sedangkan laki-laki sebesar 16,90%. Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia di atas 40 tahun sebesar 46,48%, yang menunjukkan bahwa pegawai didominasi oleh tenaga kerja yang cukup matang dan berpengalaman. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan akademi sebesar 56,34%, sedangkan lulusan S2 merupakan jumlah paling sedikit. Sementara itu, dari aspek masa kerja, sebagian besar pegawai memiliki masa kerja 5–10 tahun sebesar 39,44%, yang menunjukkan tingkat pengalaman kerja yang cukup memadai dalam menjalankan tugas.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa variabel perencanaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,5 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa proses perencanaan di Puskesmas Batang Toru telah berjalan dengan baik, baik dari segi penyusunan strategi, prosedur kerja, maupun sistematika pelaksanaan tugas. Variabel fasilitas kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,4 yang juga berada dalam kategori sangat baik, yang berarti secara umum fasilitas yang tersedia telah mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai. Demikian pula dengan variabel efektivitas kerja yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,3 dan termasuk dalam kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi kriteria validitas, dengan nilai corrected item-total correlation lebih besar dari 0,30. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu perencanaan sebesar 0,742, fasilitas kerja sebesar 0,765, dan efektivitas kerja sebesar 0,706, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh pola histogram dan grafik P-P plot yang mengikuti garis diagonal. Uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada scatterplot, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,664 dan nilai VIF sebesar 1,507 untuk masing-masing variabel independen, yang berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model penelitian.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel perencanaan dan efektivitas kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,649, serta hubungan antara fasilitas kerja dan efektivitas kerja sebesar 0,618. Secara simultan, hubungan antara perencanaan dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,714, yang termasuk dalam kategori hubungan yang kuat dan positif. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,509 menunjukkan bahwa sebesar 50,9% variasi efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel perencanaan dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 4,313 + 0,544X_1 + 0,336X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa perencanaan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Koefisien regresi perencanaan sebesar 0,544 menunjukkan bahwa peningkatan perencanaan akan meningkatkan efektivitas kerja secara signifikan. Sementara itu, koefisien fasilitas kerja sebesar 0,336

menunjukkan bahwa fasilitas kerja juga berkontribusi positif terhadap efektivitas kerja, meskipun dengan pengaruh yang relatif lebih kecil dibandingkan perencanaan.

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,877 dan signifikansi 0,007 (<0,05). Sementara itu, variabel fasilitas kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,397 dengan signifikansi 0,023. Secara statistik nilai ini sebenarnya menunjukkan pengaruh yang signifikan karena lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja juga berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan variabel perencanaan.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,592 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,29 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel perencanaan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas perencanaan dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai secara simultan mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa perencanaan yang baik dan fasilitas kerja yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya perhatian yang lebih serius dari pihak manajemen dalam meningkatkan kualitas perencanaan organisasi serta melengkapi fasilitas kerja yang masih kurang agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan dan fasilitas kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Puskesmas Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan, dengan nilai korelasi sebesar 0,714 (kategori tinggi) dan kontribusi pengaruh sebesar 51%, sementara 49% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil regresi menunjukkan bahwa peningkatan perencanaan dan fasilitas kerja akan meningkatkan efektivitas kerja, dimana perencanaan terbukti berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun tetap berpengaruh signifikan secara simultan bersama perencanaan. Oleh karena itu, disarankan agar pihak Puskesmas tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas perencanaan yang sudah sangat baik, serta terus memperhatikan dan mengoptimalkan fasilitas kerja guna mendukung kinerja pegawai. Selain itu, peningkatan efektivitas kerja juga perlu dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau kesejahteraan serta memperluas jumlah sampel agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan akurat.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Agung Kurniawan. (2018). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Ais, Zakiyudin. (2017). *Sistem Informasi Manajemen (Edisi Kedua)*. Bekasi: Mitra Wacana Media.
- Alma, Buchari. (2015). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Andrew E. Sikula. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asri, P., dkk. (2019). Manajemen untuk kesehatan balita. *Jurnal Cakrawala Maritim*, 29–35.
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dantes, Nyoman. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2018). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Effendy, Onong Uchjana. (2018). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Faisal, Sanapiah. (2016). Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar dan Aplikasi. Malang: YA3.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: UNDIP.
- Handayani, Soewarno. (2017). Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. (2019). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Sofyan Syafr. (2016). Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2015). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Rajawali Pers.
- Idris. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martani, Dwi, dkk. (2016). Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, A. S. (2016). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. (2017). Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Pradana, M. (2016). Klasifikasi bisnis e-commerce di Indonesia. *Modus*, 27(2), 163.
- Prasetyawati. (2015). Pengaruh perencanaan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. *KINDAI*, 11(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustiadi, Ernan. (2021). Teori Perencanaan: Mazhab & Praktik Pengembangan Wilayah. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Runtuwuwu. (2019). Analisis Saving Decisions pada Bank Pemerintah di Indonesia. Indonesia: Ahli Media Book.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, Ulbert. (2016). Studi tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori dan Dimensi. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Siswanto, Wahyudi & Ariani, Dewi. (2016). Model Pembelajaran Menulis Cerita. Bandung: Refika Aditama.
- Situmorang & Lutfi, M. (2015). Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: USU Press.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. (2024). Pedoman Penulisan Skripsi. Sibolga.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. (2016). Dasar-dasar Manajemen. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wijayanto, A. (2016). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–11.