

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PUTRA UNGGUL**

*The Influence Of Work Environment And Occupational Health And Safety (OHS) On Employee Work Productivity At PT. Putra Unggul*

**Rolan Ruben Ngeu<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Debryana Y. Salean<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>**

<sup>1,2,3,4)</sup>*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

**Koresponden :** <sup>a)</sup>rolanngue10@gmail.com, <sup>b)</sup>niputu.nursiani@staff.undana.ac.id,

<sup>c)</sup>debrysalean@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup>rolland\_fanggidae@staff.udana.ac.id

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Unggul. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 40 orang dengan teknik sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori cukup, K3 pada kategori sedang, dan produktivitas kerja pada kategori tinggi. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 82,3%. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan penerapan K3 untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Produktivitas Kerja, PT. Putra Unggul

## **PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi era globalisasi dan perkembangan industri yang pesat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja secara optimal. Salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Menurut Porter (1985), keunggulan kompetitif suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh sumber daya fisik dan modal, tetapi juga oleh kualitas dan kemampuan manajerial sumber daya manusianya. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja karyawan menjadi isu strategis yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi.

Produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja serta sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang diterapkan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan, rasa aman, serta memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal (Wahyuni, 2017). Lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas tidak memadai, paparan cuaca ekstrem, hingga hubungan interpersonal yang tidak harmonis, dapat menurunkan motivasi dan produktivitas tenaga

kerja. Fau dan Buulolo (2023) menekankan bahwa situasi lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan meningkatkan produktivitas pegawai.

Selain itu, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menjadi faktor krusial dalam menjamin keselamatan fisik dan mental pekerja. Dalam praktiknya, penerapan K3 yang baik mampu meminimalisasi risiko kecelakaan kerja serta mendorong semangat kerja dan loyalitas karyawan. Dwiyanti & Dessyarti (2023) menemukan bahwa karyawan merasa lebih produktif ketika bekerja dalam lingkungan yang aman dan memiliki akses pada alat pelindung diri (APD) yang memadai. Hal serupa diungkapkan oleh Saragih, Martina & Simbolon (2024), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara implementasi K3 dan produktivitas kerja karyawan.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan memiliki kondisi lingkungan kerja dan penerapan K3 yang ideal. Salah satunya adalah PT. Putra Unggul di Kupang, Nusa Tenggara Timur, yang bergerak di bidang industri perkapalan. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kondisi kerja di perusahaan tersebut masih belum optimal, seperti area kerja terbuka yang membuat karyawan rentan terhadap cuaca ekstrem, fasilitas kerja yang kurang memadai, serta minimnya penyediaan APD. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik, serta menegaskan pentingnya evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja dan sistem K3 di perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Unggul. Melalui pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui perbaikan aspek lingkungan kerja dan K3.

## **KAJIAN TEORI**

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan barang atau jasa dalam suatu periode tertentu, dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien tanpa mengurangi kualitas hasil kerja. Menurut Irham Fahmi (2016), produktivitas mengukur kapasitas perusahaan dalam menghasilkan output selama periode waktu tertentu, seperti kuartal atau tahun. Badriyah (2022) menambahkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan, seperti waktu, tenaga, dan bahan baku.

Sutrisno (2017) mengidentifikasi enam indikator utama untuk mengukur produktivitas kerja, yaitu: (1) kemampuan, (2) peningkatan hasil kerja, (3) semangat kerja, (4) pengembangan diri, (5) mutu kerja, dan (6) efisiensi. Indikator-indikator ini menekankan bahwa produktivitas tidak hanya bergantung pada kuantitas output, tetapi juga pada kualitas dan efisiensi penggunaan sumber daya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup peralatan, bahan, metode kerja, serta kondisi fisik dan psikologis

di tempat kerja. Sementara itu, menurut Siagian (2014), lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi: lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

1. Lingkungan kerja fisik meliputi bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas pendukung, dan sarana transportasi.
2. Lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan interpersonal antara rekan kerja dan atasan, komunikasi, dan kerjasama antar karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman secara langsung dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Wahyuni, 2017). Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres dan penurunan produktivitas (Fau & Buulolo, 2023).

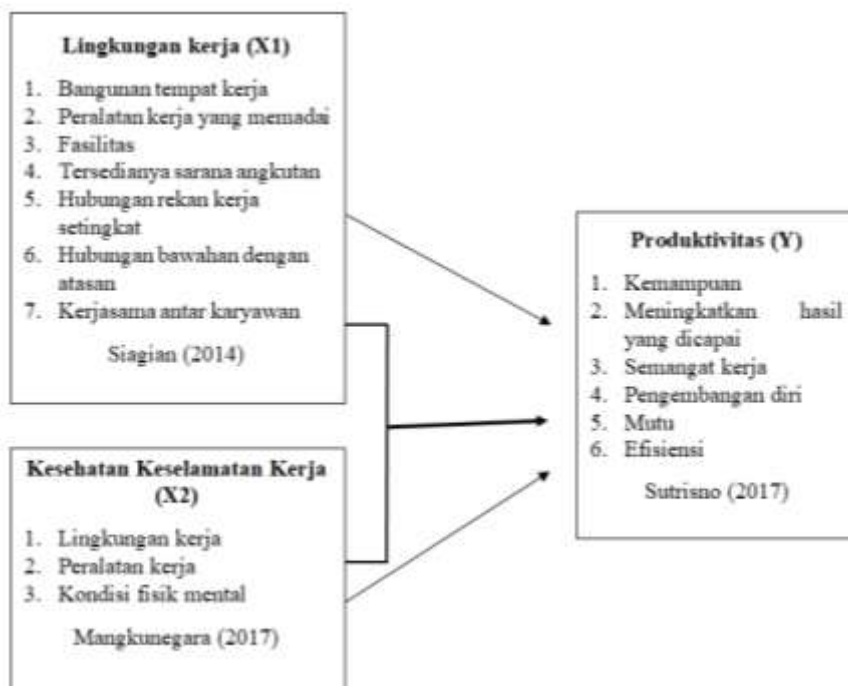
### Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan keselamatan kerja (K3) adalah upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, sehat, dan layak bagi seluruh tenaga kerja. Mangkunegara (2017) mendefinisikan K3 sebagai konsep perlindungan terhadap kesejahteraan fisik dan mental tenaga kerja, yang bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Menurut Mangkunegara (2017), indikator K3 terdiri dari:

1. Lingkungan kerja: kondisi keamanan, tanda peringatan bahaya, penerangan yang memadai.
2. Peralatan kerja: penggunaan alat pelindung diri (APD), pelatihan penggunaan mesin.
3. Kondisi fisik dan mental: fasilitas P3K, pemeriksaan kesehatan berkala, dan pengelolaan stres kerja.

Penerapan sistem K3 yang baik dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan meningkatkan rasa aman, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Dwiyanti & Dessyarti, 2023; Saragih, Martina & Simbolon, 2024).

### Kerangka Berpikir



## Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H2 : Diduga kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H3 : Diduga lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Putra Unggul yang berjumlah 40 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin yang disusun berdasarkan indikator teori dan penelitian terdahulu. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel secara parsial melalui uji t dan secara simultan melalui uji F. Selain itu, dilakukan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.343	2.724		1.961	.057
	Lingkungan Kerja (X1)	.428	.102	.526	4.210	<.001
	Kesehatan Keselamatan Kerja (X2)	.533	.157	.424	3.392	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

*Sumber: Data Primer diolah (2025)*

Dapat dilihat pada tabel diatas, diperoleh hasil olah data melalui SPSS uji regresi linear berganda yaitu nilai a= 5,343, nilai B1= 0,428 dan nilai B2= 0,533 maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,343 + 0,428 X1 + 0,533 X2$$

### Uji t (Parsial)

**Tabel 2.**  
 Hasil Uji t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.343	2.724		1.961	.057
	Lingkungan Kerja (X1)	.428	.102	.526	4.210	<.001
	Kesehatan Keselamatan Kerja (X2)	.533	.157	.424	3.392	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Karena thitung (4,210) > ttabel (2,024) dan signifikansi (0,001) < (0,05) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Unggul.

Karena thitung (3,392) > ttabel (2,024) dan signifikansi (0,002) < (0,05) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Unggul.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 3.**  
 Hasil Uji Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1825.498	2	912.749	91.802	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	367.877	37	9.943		
	Total	2193.375	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Keselamatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Karena Fhitung (91,802) > Ftabel (3,252) maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima, artinya bahwa lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Unggul.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7.**  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 <sup>a</sup>	.832	.823	3.153

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Keselamatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,823. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja mempunyai kontribusi sebesar 82,3% sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,823 yang lebih mendekati 1 (satu) menunjukkan kemampuan variabel lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Putra Unggul relatif kuat.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Unggul. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja serta mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga mampu mengurangi kelelahan dan stres kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor seperti pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, serta hubungan kerja antar karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Wardani (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Unggul. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan program K3 yang baik dapat meningkatkan rasa aman dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasa terlindungi dari risiko kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan, maka mereka akan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Penerapan K3 yang baik juga dapat mengurangi angka kecelakaan kerja, absensi, serta kerugian perusahaan akibat gangguan operasional. Dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan sehat, karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahman dan Sari (2020) yang menyatakan bahwa penerapan K3 berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di perusahaan manufaktur.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan K3 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan K3 yang baik mampu meningkatkan produktivitas kerja secara optimal. Lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung aktivitas kerja sehari-hari, sedangkan penerapan K3 memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif dan efisien. Oleh karena itu,

perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri dan Handayani (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan K3 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Deskriptif data menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berada pada kategori cukup, kesehatan keselamatan kerja (K3) pada kategori sedang, dan produktivitas kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dan penerapan K3 di PT. Putra Unggul cukup mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas serta pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka produktivitas mereka juga akan semakin tinggi.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, penerapan K3 yang baik dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja. Rasa aman ini akan mendorong peningkatan produktivitas.
4. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Putra Unggul. Hal ini diperkuat dengan uji determinasi yang relatif kuat.

### **Saran**

Bagi pihak PT. Putra Unggul diharapkan untuk melakukan perbaikan pada aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kenyamanan dan keamanan karyawan. Hal ini termasuk memperhatikan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat dan toilet yang harus dalam kondisi bersih dan terawat. Selain itu, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang masih dalam kategori sedang perlu ditingkatkan dengan menyediakan alat pelindung diri (APD) yang memadai dan melakukan pelatihan rutin mengenai prosedur keselamatan kerja.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih lanjut indikator-indikator yang dalam penelitian ini masih berada pada kategori “cukup”, seperti kondisi lingkungan kerja fisik, hubungan antar tenaga kerja, serta ketersediaan dan penggunaan alat pelindung diri (APD). Ketiga indikator tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan yang perlu ditelusuri secara lebih mendalam.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Alqawi, D., Ali, H., & Fauzi, A. (2024). Determinasi produktivitas kerja melalui motivasi: Analisis. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*.  
<https://doi.org/10.31933/jemsi>

- Aprilia, R., Kartika, E., & Nathanael, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan (Studi kasus PT Optima Sinergi Convestama). *Jurnal Ilmiah Aset*.  
<https://journal.widyamanggala.ac.id/index.php/jurnalaset>
- Apriliyani, R. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Surya Kencana Food. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i2>
- Asthenu, J., & Pattipeilohy, V. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Maneksi*.  
<https://doi.org/10.31959/jm.v11i2>
- Badriyah, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Setia.
- Dwiyanti, A., & Dessyarti, R. S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian teknisi PT Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA)*.  
<https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen produksi dan operasi*. Alfabeta.
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. *REMik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1). <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1>
- Junpridan Saragih, Y. H., Martin, S., & Simbolon, P. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan ekspedisi J&T Express. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*. <https://jurnal.usi.ac.id>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
- Pratama, A., & Wardani, R. (2021). The influence of work environment on employee productivity. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 145–153.  
<https://doi.org/10.9744/jmk.23.2.145-153>
- Putri, N. A., & Handayani, S. (2022). Work environment, occupational safety and productivity: Evidence from manufacturing sector. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 67–76. <https://doi.org/10.24914/jeb.v25i1.4321>
- Rahman, M., & Sari, D. (2020). Occupational health and safety and its impact on employee productivity. *International Journal of Business and Management Studies*, 12(1), 34–42.  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n1p34>
- Sedarmayanti. (1996). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wahyuni. (2017). *Konsep dasar dan teknik pengukuran produktivitas*. Umsida Press.