



Analisis Dampak Kompensasi, Keselamatan Kerja dan Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sinar Mustika

Rio F.D. Sianipar^{1*}, Josua Andrianto Pasaribu², Tuty Nainggolan³

¹⁻³ Universitas Prima Indonesia, Indonesia

Email: riosianipar956@gmail.com^{1*}, josuapasaribu793@gmail.com², tutynainggolan@unprimdn.ac.id³

Abstract, This study aims to analyze the effect of compensation, occupational safety, and health on employee performance at PT Anugerah Sinar Mustika. The background of the study is based on the issue of employee dissatisfaction with compensation, increasing work accident rates, and high absenteeism due to health problems. The research method used is quantitative with multiple linear regression analysis of 80 respondents. The results of the simultaneous test (*F* test) show that compensation, occupational safety, and health together have a significant effect on employee performance (*F* count = 20.214; sig. = 0.000). Partially (*t* test), occupational safety and health variables have a positive and significant effect on performance, while compensation does not have a significant effect. The Adjusted *R*² value of 0.422 indicates that 42.2% of employee performance variations can be explained by these three variables. These findings are expected to be evaluation materials for companies in formulating performance improvement strategies through improving occupational safety and health aspects.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Health, Occupational Safety, PT Anugerah Sinar Mustika.

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Sinar Mustika. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada permasalahan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi, meningkatnya angka kecelakaan kerja, serta tingginya tingkat absensi akibat masalah kesehatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda terhadap 80 responden. Hasil uji simultan (uji *F*) menunjukkan bahwa kompensasi, keselamatan kerja, dan kesehatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (*F* hitung = 20,214; sig. = 0,000). Secara parsial (uji *t*), variabel keselamatan kerja dan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Nilai Adjusted *R*² sebesar 0,422 menunjukkan bahwa 42,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja melalui perbaikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

Kata kunci: Kesehatan, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi, PT Anugerah Sinar Mustika.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang meningkat dan persaingan yang ketat, perusahaan dituntut untuk tidak hanya memperhatikan aspek produktivitas dan profitabilitas, tetapi juga menjaga kesejahteraan karyawan di PT Anugerah Sinar Mustika, Ketika bekerja di industri seperti manufaktur, inisiatif Kesehatan dan keselamatan di tempat kerja harus diperhitungkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.. Motivasi dan produktivitas di tempat kerja dapat ditingkatkan secara signifikan dengan gaji yang memadai dan inisiatif keselamatan kerja yang berhasil. Komponen penting dari keberhasilan bisnis adalah kinerja karyawan. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor industri, PT Anugerah Sinar Mustika harus memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja sebaik mungkin di masa persaingan yang semakin ketat. Namun, sejumlah faktor memengaruhi keberhasilan karyawan. Fenomena kinerja yang terjadi pada perusahaan ialah Masalah kesehatan fisik dan mental sering menjadi perhatian dalam

lingkungan kerja modern. Peningkatan kasus burnout, stres kerja, dan penyakit akibat pekerjaan menunjukkan bahwa perusahaan sering mengabaikan aspek kesehatan kerja.

Menurut Hasibuan (2016), Segala sesuatu yang dibayarkan kepada pekerja atas kerja keras mereka disebut sebagai kompensasi. Oleh karena itu, pemberian gaji yang kompetitif dan adil sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penghargaan perusahaan kepada karyawannya dikenal sebagai kompensasi, dan dapat berupa uang maupun non-uang atas kontribusi yang telah mereka berikan. Berdasarkan data internal perusahaan, terdapat ketidakpuasan sebagian karyawan terhadap kebijakan kompensasi, seperti gaji yang dianggap belum sesuai dengan beban kerja dan minimnya insentif tambahan. Hal ini dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan.

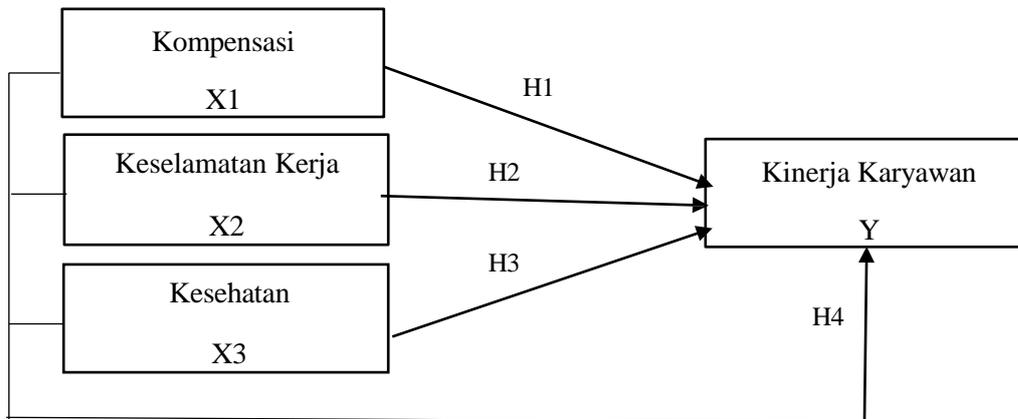
Menurut Mathis dan Jackson (2011), Pertahanan fisik pekerja terhadap kemungkinan kecelakaan atau cedera di tempat kerja dikenal sebagai keselamatan. Inisiatif keselamatan di tempat kerja seharusnya bukan satu-satunya yang dilakukan, tetapi juga menciptakan rasa aman yang dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan. Fenomena Keselamatan Kerja juga menjadi perhatian utama dalam membangun tempat kerja yang ramah dan aman. Dalam laporan tahunan PT Anugerah Sinar Mustika, tercatat adanya peningkatan angka kecelakaan kerja sebesar 10% di 2 tahun ini, implementasi prosedur keselamatan kerja di perusahaan belum optimal.

Menurut Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kesehatan kerja sebagai keadaan fisik, mental, dan sosial yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara produktif. Karyawan yang sehat biasanya memiliki kinerja lebih baik di tempat kerja dibandingkan mereka yang sering mengalami masalah kesehatan. Fenomena Kesehatan Karyawan juga menjadi salah satu isu penting. Data menunjukkan bahwa tingkat absensi akibat masalah kesehatan karyawan meningkat sebesar 15% dalam setahun terakhir. Hal ini disebabkan oleh kurangnya fasilitas kesehatan yang memadai dan program kesejahteraan karyawan yang belum optimal.

Hubungan Ketiga Variabel Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Apa yang dimaksud dengan kinerja karyawan oleh Mangkunegara (2013) sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan dalam memenuhi kewajiban yang diberikan. Berdasarkan fenomena yang ada, kompensasi yang adil, keselamatan kerja yang terjamin, dan kesehatan yang terjaga sangat memengaruhi motivasi serta hasil kerja staf, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja bisnis.

Oleh karena itu, penulis termotivasi meneliti dengan judul “Analisis Dampak Kompensasi, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Sinar Mustika” Hal ini bertujuan Memeriksa hubungan antara kesehatan, keselamatan, kompensasi, dan kinerja karyawan PT Anugerah Sinar Mustika. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan merata.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Berikut ini adalah pengembangan hipotesis penelitian berdasarkan kerangka konseptual yang ditetapkan sebelumnya:

H-1 = Kinerja karyawan di PT. Anugerah sebagian dipengaruhi oleh kompensasi.

H-2 = Kinerja karyawan agak dipengaruhi oleh keselamatan kerja bagi mereka yang terdaftar di PT. Anugerah

H-3 = Kinerja karyawan sebagian dipengaruhi oleh kesehatan mereka yang terdaftar pada PT. Anugerah

H-4 = Kompensasi, Kinerja karyawan secara bersamaan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada November 2024 di PT Anugerah Sinar Mustika yang berlokasi di Jln. Tanjung Balai No. 89, Sunggal Kanan, Deli Serdang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan sifat eksplanatif, bertujuan menjelaskan hubungan antar variabel melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan, yang juga dijadikan sampel secara acak. Data

dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, untuk mendapatkan informasi yang mendalam dan valid terkait pengaruh kompensasi, keselamatan, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Identifikasi Dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Kompensasi (X₁)	Semua pendapatan yang diperoleh karyawan dengan imbalan layanan mereka kepada bisnis disebut sebagai kompensasi. Uang, barang dagangan, atau manfaat non-moneter lainnya dapat digunakan sebagai bentuk kompensasi. (Hasibuan, 2020)	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Sinarbela, 2016:285)	Skala Likert
Keselamatan Kerja (X₂)	Untuk mencegah timbulnya masalah kesehatan yang merugikan masyarakat kerja dan bahaya, serta mencegah timbulnya masalah kesehatan di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi psikologis. Konsep keselamatan dan kesehatan (K3) berupa upaya meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan. (Hasibuan et al., 2020:3)	1. Pembiayaan kesehatan 2. Pelayanan kesehatan 3. Perlengkapan 4. Tempat penyimpanan barang 5. Wewenang pekerjaan 6. Kelalaian (Ashar Sunyoto dalam Nuril, 2019:16)	Skala Likert
Kesehatan (X₃)	Melindungi karyawan dari kecelakaan dan cedera fisik, mental, dan emosional merupakan tujuan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. (Sulistyo et al., 2019)	1. Lingkungan kerja secara medis 2. Sarana kesehatan karyawan 3. Pemeliharaan kesehatan karyawan	Skala Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari fungsi kerja individu atau kelompok di dalam organisasi selama periode waktu tertentu. (Putri, 2020)	(Manullang, 2016:87) 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins, 2016:260)	Skala Likert

Penelitian ini menggunakan uji validitas untuk memastikan pertanyaan dalam kuesioner sah jika nilai korelasi $\geq 0,30$, dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, di mana nilai $\geq 0,6$ menunjukkan instrumen andal. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (menggunakan histogram dan Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (dengan nilai VIF dan toleransi), dan heteroskedastisitas (menggunakan scatterplot dan uji Glejser). Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda karena terdapat tiga variabel independen (kompensasi, keselamatan kerja, kesehatan) yang memengaruhi variabel dependen (kinerja). Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dengan e sebagai tingkat kesalahan 5%. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap kinerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F (untuk pengaruh simultan) dan uji t (untuk pengaruh parsial), dengan kriteria penerimaan dan penolakan berdasarkan perbandingan nilai hitung dan nilai tabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	80	28,00	38,00	33,4375	2,41222
Keselamatan Kerja	80	41,00	56,00	50,5500	3,03940
Kesehatan	80	21,00	29,00	25,4625	1,60650
Kinerja Karyawan	80	38,00	47,00	43,2375	2,53704
Valid N (listwise)	80				

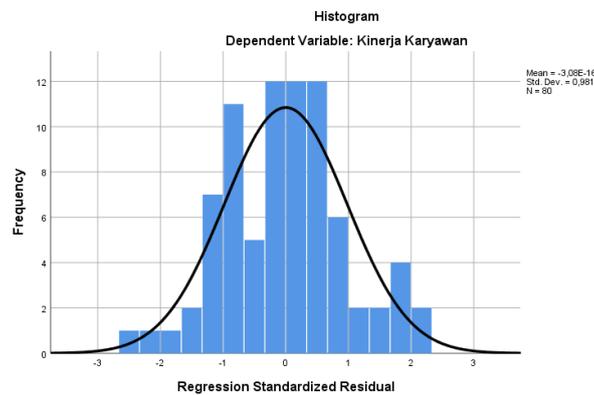
Dari tabel di atas terlihat bahwa Gaji memiliki nilai rata-rata 33,43, nilai minimum 28, dan nilai akhir 38.

Dengan nilai terendah 41 dan nilai ideal 56, keselamatan kerja memiliki nilai tipikal 50,55. Kesehatan Memiliki skor rata-rata 25,46, skor minimum absolut 21, dan nilai akhir 29.. Kinerja karyawan memiliki nilai optimum 38 dan nilai maksimum 47, dengan rata-rata 43,23..

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

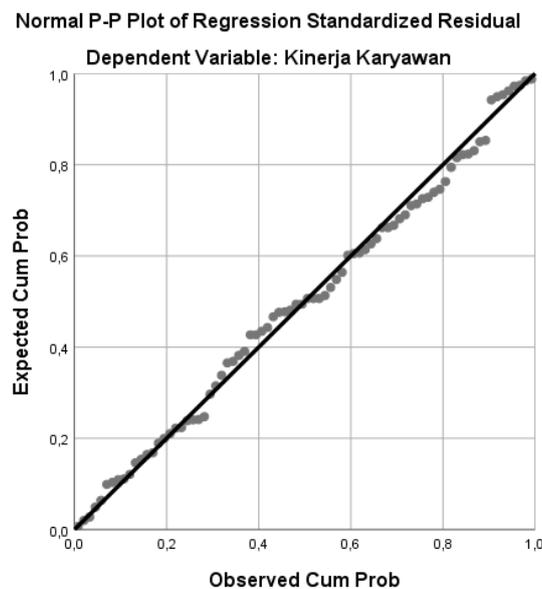
Gambar 1. Grafik Histogram



Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (data diolah)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa gambar perbatasan tidak miring ke kedua sisi dan memiliki bentuk sebagai berikut. Hal ini menunjukkan bahwa informasi tersebar secara rutin dan sesuai dengan premis kenormalan.

Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot of Regression



Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (data diolah)

Seperti yang terlihat pada grafik di atas, fakta (titik-titik) tersebar di sepanjang garis diagonal. Akibatnya, grafik menunjukkan residual model regresi terdistribusi teratur.

Tabel 3.

One-Sample Kolmogorov-Smimov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,89209181
Most Extreme Differences	Absolute	,051
	Positive	,050
	Negative	-,051
Test Statistic		,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (data diolah)

Data dikategorikan sebagai data yang terdistribusi secara teratur karena hasil pengujian, Tabel di bawah mnejelaskan bahwa tingkat signifikansi berikutnya—khususnya, 0,200—lebih dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas (Uji VIF)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,159	3,997		3,292	,002		
	Kompensasi	-,062	,118	-,059	-,524	,602	,582	1,718
	Keselamatan Kerja	,387	,105	,464	3,677	,000	,459	2,177
	Kesehatan	,493	,173	,312	2,849	,006	,609	1,643

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

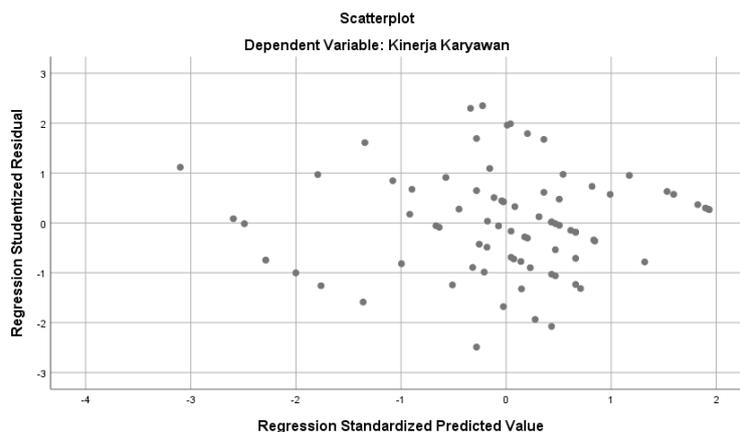
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (data diolah)

Seperti yang dapat diamati dari tabel di atas, tidak ada masalah multikolinieritas dalam penelitian ini karena setiap variabel memiliki tingkat toleransi > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar di bawah menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas grafis berikutnya.:

Gambar 3. Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (data diolah)

Grafik sebaran menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki derajat heteros, yang memungkinkannya digunakan untuk memperkirakan kinerja staf menggunakan variabel masukan yang tidak independen. Salah satu cara untuk menginterpretasikan data adalah sebagai kumpulan titik yang tersebar secara acak pada sumbu Y yang tidak secara jelas membentuk pola baik baik di dalam atau di luar nol.

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Glejser (Heteroskedastisitas)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,159	3,997		3,292	,002
Kompensasi	-,062	,118	-,059	-,524	,602
Keselamatan Kerja	,387	,105	,464	3,677	,000
Kesehatan	,493	,173	,312	2,849	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (data diolah)

Dari data di atas terlihat bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat signifikansi lebih tinggi dari 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan dan tingkat signifikansi yang telah disebutkan sebelumnya, tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Tabel berikut menampilkan analisis hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,159	3,997		3,292	,002		
	Kompensasi	-,062	,118	-,059	-,524	,602	,582	1,718
	Keselamatan Kerja	,387	,105	,464	3,677	,000	,459	2,177
	Kesehatan	,493	,173	,312	2,849	,006	,609	1,643

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$\text{Kinerja Karyawan} = 13,159 + -0,062 \text{ Kompensasi} + 0,387 \text{ Keselamatan Kerja} + 0,493 \text{ Kesehatan} + e$$

Berdasarkan persamaan di atas,

1. Rata-rata (a) = 13,159. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 13,159 apabila faktor-faktor yang saling bebas yaitu Upah (X1), Keselamatan Kerja (X2), dan Keselamatan Kerja (X3) bernilai 0.
2. Kinerja pegawai akan turun sebesar -06,3% apabila kompensasi meningkat.
3. Kinerja pegawai diharapkan meningkat sebesar 38,7% apabila keselamatan kerja meningkat.
4. Peningkatan kesehatan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 49,3%.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,666 ^a	,444	,422	1,92907	1,797

a. Predictors: (Constant), Kesehatan, Kompensasi, Keselamatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, besarnya koefisien identifikasi Adjusted R Square adalah 0,422 yang berarti variabel Kompensasi (X1), Keselamatan Kerja (X2), dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,2%, sedangkan Penelitian ini tidak mengandung variabel independen lainnya sebesar 57,8%.

Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji – F)

Tabel 8. Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji – F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225,667	3	75,222	20,214	,000 ^b
	Residual	282,821	76	3,721		
	Total	508,487	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kesehatan, Kompensasi, Keselamatan Kerja						

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (data diolah)

Nilai F hitung (20,214), sig.a (0,000), dan nilai F tabel (2,72) ditampilkan dalam tabel di atas pada ambang batas signifikansi $\alpha = 5$ persen (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak dalam simpulan penelitian. Perbandingan nilai F hitung dan F tabel menunjukkan bahwa upah keselamatan kerja dan kesejahteraan umum memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada saat yang bersamaan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji – t)

Tabel 9. Hasil Pengujian Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,159	3,997		3,292	,002		
	Kompensasi	-,062	,118	-,059	-,524	,602	,582	1,718
	Keselamatan Kerja	,387	,105	,464	3,677	,000	,459	2,177
	Kesehatan	,493	,173	,312	2,849	,006	,609	1,643
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Terdapat korelasi negatif yang signifikan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t variabel Kompensasi (-0,524) < t tabel (1,664) pada ambang batas signifikansi $0,602 > 0,05$.
2. Dengan ambang batas signifikansi $0,000000 < 0,05$, nilai t dari variabel Keselamatan Kerja (X_2) menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dan keselamatan kerja kuat dan signifikan secara statistik, dengan nilai t (3,677) > t tabel (1,664).

3. Pada tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$, nilai $t (2,849) > t$ tabel ($1,664$) untuk variabel Penyakit (X3) menunjukkan adanya hubungan parsial positif yang cukup besar antara kinerja karyawan dengan kesehatan..

4. KESIMPULAN

1. Hipotesis variabel terikat memiliki t hitung sebesar $-0,524 < t$ tabel sebesar $0,182$ dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,002$ lebih kecil dari ambang batas alpha sebesar $0,05$. Jika H_a diterima dan H_o ditolak, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak banyak dipengaruhi oleh variabel kompensasi personel PT. Anugerah Sinar Mustika.
2. Nilai t hitung sebesar $3,677 > t$ tabel sebesar $0,182$ adalah untuk hipotesis variabel Keselamatan Kerja. Namun, Nilai signifikansi yang diperoleh, $0,000$, lebih kecil dari kriteria alpha $0,05$. Jelas bahwa variabel kondisi kerja tidak memiliki dampak nyata terhadap kinerja jika H_o ditolak dan H_a diterima personel PT. Anugerah Sinar Mustika.
3. Hipotesis faktor kesehatan memiliki nilai t hitung Nilai t tabel sebesar $2,849 > t$ tabel sebesar $0,1882$, dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,006$ lebih kecil dari nilai alpha $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang nyata antara kinerja karyawan dan faktor kesehatan PT. Anugerah Mustika Sinar, karena H_a diterima dan H_o ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, R. R. (2025). Analisis Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Departemen Fasilitas dan Sarana PT Industri Kapal Indonesia (Persero). *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro dan Informatika*, 107-116.
- Amruddin. (2022). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Astiti, G. d. (2020). *Sumber Daya Manusia: Konsep, Pengembangan, dan Aplikasi*. Bali: CV. Noah Aletheia.
- Aulia, Y. (2019). Pengaruh City Branding “A Land Of Harmony” Terhadap Minat Berkunjung dan Keputusan Berkunjung Ke Puncak, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 67-75.
- Aziz, D. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard . *Jurnal Manajemen*, 168-177.
- Bamba, P. J. (2023). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kondosapata Kabupaten Mamasa. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 308-317.

- Lasabuda, M. (2022). Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Subsektor Otomotif yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal EMBA*, 337-347.
- Lesmana, S. N. (2024). Studi Kinerja Karyawan: Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Artha Cipta Selaras. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, 63-75.
- Mardianti, Y. S. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil DI Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Produktivitas*, 120-126.
- Marniati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Mulyana. (2018). Pengaruh Biaya Bahan Baku, dan Biaya Tenaga Kerja Langsung Terhadap Harga Pokok Produksi di PT. Saranacentral Bajatama TBK. *Jurnal Riset Akuntansi*, 14-31.
- Nassaji. (2015). Qualitative and Descriptive Research: Data Type Versus Data Analysis. *Lannguage Teaching Research*, 129-132.
- Nuraliasari, N. A. (2024). Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. XYZ - Karawang. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 1057-1067.
- Putra. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim .
- Qibitiyah, M. (2022). Analisis Faktor yang Mempengaruhi PDRB di Indonesia. *Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi*, 1-10.
- Ramadhan. (2023). *Pemaknaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan PT. Sejahtera Sunindo Trada*. Semarang: Universitas Semarang.
- Risnawati. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomix*, 119-129.
- Silas, A. L. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 4630-4638.
- Thomas, F. K. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indofood. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 61-71.
- Ule, K. W. (2023). Studi Analisis Kemampuan Membaca dan Menulis Peserta Didik Kelas II. *Jurnal Ilmiah*, 1-28.
- Waruwu, S. U. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 917-932.

