

## **PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UP3 BENGKULU**

**Hatifa Syaputra<sup>1)</sup>, Khairul Bahr<sup>2)</sup>**

<sup>1)2)</sup>**Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

[hatifasyaputra10@gmail.com](mailto:hatifasyaputra10@gmail.com)

### **ABSTRACT**

The purposes of this study were to determine the effect of occupational health and work safety toward employees' performance at PT. (Persero) UP3 Bengkulu. This research was conducted from January 20 to February 32020 at PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu. The population of this study were employees at PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu, amounting to 63 people by using quantitative methods. This research used several data analysis techniques such as instrument testing, classic assumption tests, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, determinant coefficients, and hypothesis testing. The results of the research indicate that the Occupational Health (X1) and Work Safety (X2) variables, partially or simultaneously affect the employees' performance (Y) at PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu. It was proved by the results of multiple linear regression obtained a regression equation  $Y = 4.260 + 0.300 (X_1) + .368 (X_2)$  and the hypothesis showed that Occupational Health ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.050$ ), Occupational Safety ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.050$ ) in other words simultaneously had a significant effect toward employees' performance. Regarding the two variables occupational health and safety at the performance of employees at PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu.

**Keywords:** Occupational Health, Safety, Employees' Performance

### **PENDAHULUAN**

Salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing dalam tingkat persaingan bisnis di abad ke-21 yang sangat kompetitif ini adalah dengan mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu aset organisasi yang paling berharga memiliki keunikan tersendiri jika dibandingkan dengan faktor lainnya karena manusia memiliki akal, pikiran, keinginan, pengetahuan, keterampilan, dan menunjukkan beraneka ragam perilaku.

Sebagai badan yang strategis bagi perekonomian bangsa, PLN dituntut untuk mencapai pelayanan kelistrikan bagi semua sektor pembangunan termasuk rumah tangga. Untuk itu perlu ada dukungan dari karyawan PT. PLN yang profesional dalam mewujudkan kesuksesan PT. PLN namun, terkadang ada masalah yang terjadi dalam mewujudkan itu semua seperti komplain dari para pelanggan listrik apabila ada pemadaman bergilir yang dilakukan oleh PT. PLN. Hal tersebut tentu mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN yang dituntut sempurna ketika melayani pelanggannya.

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan diantaranya kesehatan kerja karyawan karena banyak lembur dan keselamatan kerja tenaga karyawan.

Pemanfaatan sumber daya manusia dengan baik akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan atau dapat diartikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006).

Menurut Mangkunegara (2001) kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko kesehatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Mathis dan John (2006:50), bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah kondisi umum fisik, mental, dan emosional seseorang yang sehat untuk melakukan pekerjaan. Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai arti penting dalam suatu perusahaan yang akan berdampak pada produktivitas karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT.PLN (Persero) UP3 Bengkulu Jl. prof. Dr.Hazairin, No 8, Ps Baru, Kec, Tlk. Segara, Kota Bengkulu, Bengkulu. Keberadaan perusahaan di Indonesia salah satunya adalah PT.PLN (Persero) UP3 Bengkulu yang merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditunjuk oleh pemerintah sebagai Pemegang Izin Usaha Ketenagalistrikan Untuk Kepentingan Umum (PIUKU) melalui UU No. 30 tahun 2009 yang mengurus semua aspek kelistrikan di Indonesia. PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu tersebut memiliki 63 karyawan yang terbagi dalam beberapa bagian antara lain Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pelayanan, Pemeliharaan, Perencanaan Distribusi dan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik.

Menurut narasumber yaitu Mia Dwita Br Surbakti JA. SDM Dan ADM kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh kecelakaan kerja, tidak sedikit karyawan yang belum memahami standar prosedur pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja yang di terapkan oleh PT.PLN (Persero) UP3 Bengkulu, banyak yang belum menyadari akan pentingnya untuk mematuhi standar operasional. Misalnya karyawan kurang memperhatikan prosedur pelayanan kesehatan yang ada di perusahaan. Langkah2 kerja yang tertib ini disebut SOP (standar Operasional Prosedur), Standar Operasional Prosedur atau disingkat SOP adalah dokumen yang berhubungan dengan prosedur yang dijalankan dengan kronologis yang menyelesaikan sebuah pekerjaan yang tujuannya mendapatkan hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya.

Pemadaman listrik yang biasa terjadi di Bengkulu menyebabkan banyak nya keluhan dan keluhan dari masyarakat, dalam hal lain jika terjadi pemadaman listrik yang di lakukan PT.PLN (Persero) UP3 Bengkulu karena adanya kerusakan atau konsleting listrik, maka karyawan di tuntutan untuk siap siaga kapan pun baik siang ataupun pada malam hari dibutuhkan demi memenuhi kebutuhan pelanggan. Dan hal tersebut mempengaruhi kesehatan kerja karyawan dan kinerja karyawan.kurangnya memperhatikan prosedur kerja dan tata tertib kerja yang telah di terapkan. Saat terjadi terjadi kecelakaan kerja yang terjadi akibat kurangnya kepedulian karyawan lapangan untuk memakai peralatan keselamatan kerja yang telah di siapkan, dan hal ini tentunya merugikan baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan

Keselamatan kerja merupakan hal utama ketika dalam bekerja hal ini dikarenakan selama melakukan perbaikan ataupun dalam bekerja setiap karyawan sudah ada standar bekerja dan alat pengaman ketika dalam bekerja. Masih rendah nya kesadaran karyawan PLN akan keselamatan dan masih enggan terlalu memperdullikan akan keselamatan kerja, menjadi masalah yang terjadi pada PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu. Dan ketika terjadi masalah seperti tesengat arus listrik, terjatuh dari ketinggian tiang, dan tertimpa alat-alat berat yang dugunakan pada saat proses bekerja dilapangan yang menyebabkan keselamatan karyawan terancam maka hal tersebut dikarenakan kelalaian karyawan dalam melaksanakan tugas bukan lagi kesalahan pihak perusahaan karena setiap karyawan sudah menyediakan SOP dan alat safety dalam bekerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu yang beralamat Jl. prof. Dr. Hazairin, No 8, Ps Baru, Kec, Tlk. Segara, Kota Bengkulu, Bengkulu. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Februari sampai dengan Maret 2020.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2013) Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang berpola investigasi dimana data-data dan pernyataan diperoleh dari hasil interaksi langsung antara peneliti, objek yang diteliti dan orang-orang yang ada di tempat penelitian. Penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *accidental sampling*, yaitu pengambilan sampel secara aksidental (*accidental*) dengan mengambil kasus responden yang kebetulan ada atau tersedia di suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian (Notoatmodjo, 2010:15). Pada penelitian ini menganalisis pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu.

## HASIL PENELITIAN

Hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini yang menggambarkan mengenai tanggapan responden Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) dan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu.

**Tabel . 1**

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	4.260
Kesehatan Kerja ( $X_1$ )	.300
Keselamatan Kerja ( $X_2$ )	.368

*Sumber : Data yang diolah 2020*

Dari perhitungan tabel 4.11 diatas dengan menggunakan program SPSS, maka daya persamaan adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.260 + 0.300X_1 + 0.368X_2$$

Sedangkan untuk koefisien regresi untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai a (*constant*) sebesar 4.260 mempunyai arti bahwa apabila kesehatan kerja dan keselamatan kerja sama dengan nol maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 4.260, hal ini hanya berlaku saat dilakukan penelitian.
2. Nilai 0.300 merupakan nilai B<sub>1</sub>, mempunyai arti jika terjadi peningkatan variabel Kesehatan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.300. dengan asumsi variabel keselamatan kerja tetap
3. Nilai 0.368 merupakan nilai B<sub>2</sub>, mempunyai arti jika terjadi peningkatan variabel keselamatan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.368. dengan asumsi variabel kesehatan kerja tetap

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas pengaruh kesehatan kerja (X<sub>1</sub>), keselamatan kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 16,0 didapatkan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.571	.557	.982

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

*Sumber : Data yang diolah 2020*

Berdasarkan hasil diatas didapat koefisien korelasi (R) sebesar 0.887, ini menandakan bahwa hubungan antara Kesehatan kerja dan Keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat dan signifikan. Dan koefisien determinasi sederhana (R square)  $R^2 = 0.571$  dimana nilai koefisien determinasi tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama Kesehatan kerja (X<sub>1</sub>) Keselamatan kerja (X<sub>2</sub>) memberikan sumbangan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu sebesar 57.1 % sedangkan sisanya 42.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

**Tabel 3.**  
 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.260	.905		4.705	.000
	Kesehatan Kerja	.300	.079	.421	3.812	.000
	Keselamatan Kerja	.368	.098	.413	3.743	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data yang diolah 2020*

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara  $t_{hit}$  dengan  $t_{\alpha/2}$  ( $n-k-1$ ) =  $63 - 2 - 1 = 60$  (2.00030) setiap variabel sebagai berikut :

Berdasarkan tabel uji hipotesis di atas dapat bahwa  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( 3.812 > 2.00030) dan (sig  $\alpha = 0,000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel kesehatan kerja ( $X_1$ ) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu.

Berdasarkan tabel uji hipotesis di atas dapat bahwa  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( 3.743 > 2.00030) dan (sig  $\alpha = 0,000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel keselamatan kerja ( $X_2$ ) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada karyawan di PT.PLN (Persero) UP3 Bengkulu melalui penyebaran kuesoner terhadap 63 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas Kesehatan ( $X_1$ ), Keselamatan ( $X_2$ ) maupun pengaruhnya secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

### **Pengaruh Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa variabel Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel Kesehatan kerja ( $X_1$ ), menunjukkan t hitung sebesar 3.812 > t table 2.00030 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,050. sehingga dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu.

Kesehatan kerja mencakup lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan kerja, dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja. Lingkungan kerja secara medis mencakup kebersihan lingkungan kerja, kinerja karyawan dapat meningkat dengan bersihnya lingkungan kerja yang tidak mengganggu proses kegiatan kerja karyawan tersebut. Suhu udara dan ventilasi di dalam ruangan karyawan tersebut sudah baik dan memenuhi standar. Sistem pembuangan sampah yang tidak mengganggu kinerja karyawan tersebut. Sarana kesehatan tenaga kerja mencakup penyediaan air bersih yang berada di perusahaan sudah memadai. Sarana kamar mandi/WC yang berada di perusahaan sudah memadai dan bersih. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja mencakup jaminan kesehatan perusahaan yang diberikan perusahaan sudah optimal. Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan bagi karyawannya sudah baik. Di dalam perusahaan sudah ada program pemeriksaan kesehatan bagi karyawannya yang memadai. Kesehatan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawannya baik maka perusahaan dapat mencapai target dan tujuan dengan optimal.

Hal ini menguatkan teori Mangkunegara dan Handoko (2011) dimana Kesehatan kerja bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan. Maka hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan bisa bersifat tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Evert Makado, Lotje Kawet, Cristy Rondonuwu, (2017) dengan judul pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan

kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Bimoli Bitung yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel Keselamatan kerja ( $X_2$ ), menunjukkan t hitung sebesar  $3.743 > t_{table} 2.00030$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,050$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu.

Keselamatan kerja ini mencakup kondisi tempat kerja yang meliputi layout perusahaan, sistem penerangan, penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan. Selain itu juga mencakup kondisi kerja yang meliputi kondisi fisik (tata letak peralatan kerja, penyediaan perlengkapan perlindungan tenaga kerja) dan kondisi psikologis (asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan kerja).

Di PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu memiliki penataan kelengkapan yang baik dan memiliki penerangan lampu yang tepat untuk menunjang kegiatan karyawan dalam bekerja. Kondisi perlengkapan sebagai pencegahan kondisi darurat juga tersedia seperti tabung oksigen, pintu darurat, P3K, tabung apar (alat pemadam kebakaran). Selain itu perlengkapan sebagai perlindungan karyawan terhadap kondisi fisiknya sudah memadai. Di PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu juga memberikan tunjangan bagi karyawannya sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan misalnya asuransi tenaga kerja dan tunjangan kecelakaan kerja, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Apabila keselamatan kerja yang disediakan PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu melebihi dari yang diberikan saat ini, maka kinerja karyawan akan menurun. Keselamatan kerja merupakan hal yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sudah semestinya memperhatikan keselamatan kondisi tempat kerja dan kondisi kerja bagi karyawannya

Hal ini menguatkan teori Nitisemito (2004) menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan tingkat kedisiplinan karyawan yang baik dan tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Ini artinya jika perusahaan mampu memberikan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap karyawannya maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

Menurut Hasibuan (2013), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Bila terjadi banyaknya kecelakaan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan absensi karyawan yang berkaitan dengan penurunan produksi perusahaan yang diakibatkan tidak optimalnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdul Jawad Muhammad (2017) dan Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020), Dymastara, E. S. (2020) Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020) yang mengatakan bahwa banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 39.966 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.155 yang berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $39.966 > 3.155$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima artinya secara simultan variabel pengaruh kesehatan kerja ( $X_1$ ), keselamatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. PLN

(Persero) UP3 Bengkulu mempunyai nilai koefien determinasi yaitu sebesar  $R = 0.756$  atau 75,6 % untuk uji keseluruhan variabel serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0.571 atau 57,1% dimana koefisien deteminasi tersebut mempunyai arti bahwa secara bersamaan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu .

## KESIMPULAN

1. Kesehatan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{\alpha/2}$  ( 3.812 > 2.00030) dan (sig  $\alpha = 0,000 < 0,050$ ). Hal ini berarti bahwa  $H_1$  diterima.
2. Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai yaitu  $t_{hitung} > t_{\alpha/2}$  (3.647 > 2.02439 ) dan (sig  $\alpha = 0,001 < 0,050$ ). Hal ini berarti  $H_2$  diterima.
3. Kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan Keselamatan kerja ( $X_2$ ), berpengaruh secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( 39.966 > 3.155 ) dan (sig  $\alpha = 0.000 < 0,050$ ) Hal ini berarti  $H_3$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Agus Dharma, (2004), *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. K3/Sil Ketahun Begkulu Utara). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Dharma, Agus, (2003). *Manajemen Supervisi, Cetakan Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 1 (terj.). Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. (2007). *Human Resource Management*. New Jersey : Prentice Hall, Tenth Edition.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).

- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen kinerja*. Alfabet. Bandung.
- Ghozali Imam, ( 2011 ). *Statistik Nonparametrik*, UNDIP
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunawandan Waluyo.(2015). “*Risk Based Behavioral Safety*”. *Membangun Kebersamaan Untuk Mewujudkan Keunggulan Operasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Bumi Aksa. Bandung.
- Handoko, Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husaini Usman.(2006). *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathias, Robert L. dan John H. Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Mathis, Robert L, Jhon H. Jackson (2006). “Human Resource Management”, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Mathias, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Notoatmodjo, S, (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta:
- Rivai, Veltzhal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Murai Kencana. Jakarta

- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Suma'mur, (2005), *KeselamatanKerjadanPencegahanKecelakaan, CV Haji Masagung*. Jakarta.
- Sedarmayanti, (2011), *SumberDayaManusiadanProduktivitasKerja, CV. PustakaSetia*. Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. (Cetakan Kesembilan belas)*. Alfabeta. Bandung.
- Tarwaka, (2008). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Harapan Press. Surakarta
- Widodo, Suparno.(2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan.(2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.