

Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perusahaan PDAM Kota Makassar

The Influence of Human Capital on Organizational Performance at the Makassar City Water Company

Muhammad Jundhi Akbar, Muhlis Ruslan, Muh. Kafrawi Yunus

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: jundanjin@gmail.com

Diterima: 30 Mei 2023 / Disetujui: 30 Agustus 2023

Abstrak: Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keretampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebijaksanaan, kreativitas, dan komitmen terhadap kinerja organisasi pada PDAM Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner yang disebar kepada 45 responden, yakni karyawan PDAM Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keretampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebijaksanaan, kreativitas, dan komitmen memengaruhi kinerja organisasi pada PDAM Kota Makassar dengan koefisien determinasi 80% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan yang kuat secara bersama-sama.

Kata Kunci: *Human Capital*, Kinerja Organisasi, PDAM, Makassar

Abstract: *The aim of the research is to determine the influence of knowledge, skills, abilities, experience, attitudes, wisdom, creativity, and commitment to organizational performance at PDAM Makassar City. The type of research used is quantitative. Data obtained through observation, documentation and questionnaires distributed to 45 respondents, namely PDAM Makassar City employees. The results of this research show that knowledge, skills, abilities, experience, attitudes, wisdom, creativity, and commitment influence organizational performance at PDAM Kota Makassar with a coefficient of determination of 80% means all of the variables free to have a strong relationship together.*

Keywords: *Human Capital, Organizational Performance, PDAM, Makassar*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Kota Makassar yang merupakan pintu gerbang Kawasan Timur Indonesia telah mengalami perkembangan begitu pesat termasuk jumlah penduduk yang dari tahun ketahun semakin meningkat. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar sebagai ujung tombak dalam bidang air bersih berusaha untuk tetap eksis dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya. Seiring besarnya tuntutan masyarakat pelanggan terhadap kebutuhan pelayanan air bersih, maka berbagai macam permasalahan khususnya dalam sistem penyediaan dan pendistribusian air bersih menuntut jajaran manajemen PDAM Kota Makassar untuk bekerja lebih efektif. Modal manusia (*Human Capital*) merupakan aset yang penting dan perlu dikelola secara profesional karena setiap organisasi mendambakan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya, memiliki loyalitas, berdedikasi tinggi dan Engaged (terikat) terhadap perusahaan. Karyawan yang engaged akan memberikan kinerja terbaiknya dan membuat perusahaan mampu mencapai tujuannya. Namun faktanya menunjukkan bahwa untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terikat dengan organisasi dan pekerjaannya tidaklah mudah. Sejak jaman revolusi industri dimulai, fenomena keluarnya karyawan sudah menjadi hal yang biasa. Tidak ada ikatan apapun yang dapat memastikan karyawan dapat bertahan sampai karyawan resmi pensiun.

Kinerja organisasi merupakan sebuah alat ukur untuk menilai dan mengevaluasi berhasil atau tidak tujuan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai suatu gambaran tentang tingkatan maupun hasil pencapaian dari sebuah proses pelaksanaan baik kegiatan, program maupun kebijakan dalam rangka mewujudkan hal hal yang telah tertuang dalam perumusan skema strategis organisasi yaitu sasaran,

tujuan, visi dan misi untuk membangun organisasi yang baik. Tingkatan kinerja organisasi dapat dilihat dari sejauh mana organisasi mampu mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi yang sudah ditetapkan. kinerja sebagai gambaran hasil atau tingkat pencapaian terhadap pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijakan dalam mewujudkan serangkaian perencanaan yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi yaitu sasaran, tujuan, visi dan misi. Dari pendapat yang diutarakan beberapa ahli diatas dapat dikatakan bahwa dalam meningkatkan kinerjanya, setiap perusahaan harus menyusun strategi dengan matang dimana setiap perusahaan memiliki strategi yang berbeda dan strategi haruslah mampu menciptakan keunggulan kompetitif. Dalam proses perumusan strategi perusahaan terdapat banyak hal yang mempengaruhi dan mendorong meningkatnya kinerja perusahaan diantaranya adalah memperoleh pengetahuan. Pengetahuan merupakan sumber kekuatan internal yang sulit diadaptasi oleh pesaing sehingga dapat dijadikan sebagai keunggulan kompetitif perusahaan. Selain itu pengetahuan berbeda dengan sumberdaya lainnya yang berkurang saat digunakan, justru pengetahuan akan meningkat saat digunakan dan akan semakin bernilai oleh organisasi. Pengetahuan merupakan informasi yang terorganisasi sehingga dapat dimanfaatkan untuk pemecahan masalah dan mengambil keputusan.

Sebagai organisasi atau badan usaha yang bergerak dalam bidang peranan jasa maka PDAM Kota Makassar harus memiliki kerjasama dengan Stakeholder (Gubernur, Bupati, Camat, Lurah, RW dan RT). Stakeholder berperan penting pada PDAM Kota Makassar dalam memiliki hubungan antara masyarakat dengan organisasi perusahaan. Masyarakat memiliki karakteristik atas kekuasaan dan kepentingan guna memperoleh jasa layanan air berdasarkan kebijakan PDAM Kota Makassar. Untuk memberikan kemudahan dalam bentuk kebijakan yang berkaitan dengan kebutuhan pemasangan saluran air dan fungsi-fungsi pengguna air yang ada dimasyarakat. Kebijakan dari Stakeholder dibutuhkan berkaitan dengan pemerataan, keadilan dan keamanan pelayanan kebutuhan air di masyarakat. Kebijakan Stakeholder dapat berwujud peraturan daerah kebijakan dalam bentuk non fisik seperti himbauan dan rekomendasi yang berkaitan dengan penggunaan air bersih. Berdasarkan kebijakan peraturan pada PDAM Kota Makassar mengenai prosedur penggunaan air bersih yang dikonsumsi, pelanggan perlu mematuhi peraturan seperti ketentuan umum, pembayaran dan larangan dalam penggunaan air yang tidak diperlukan. PDAM Kota Makassar memberikan pelayanan informasi kepada pelanggan mengenai penggunaan air sebaik- baiknya. Selain itu, PDAM Kota Makassar memberikan pelayanan keluhan pada pelanggan dari aspek keluhan ringan, sedang maupun yang berat. Keluhan-keluhan yang disampaikan oleh pelanggan direspon langsung oleh perusahaan melalui layanan telepon yang tersedia dan dapat berkunjung dengan mengisi formulir keluhan yang sedang dialaminya.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keretampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, kebijaksanaan, kreativitas, dan komitmen terhadap kinerja organisasi pada PDAM Kota Makassar.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar yang beralamat di Jalan Mangkura, Kecamatan Ujung Pandang Kota Makassar. Waktu penelitian mulai bulan Januari sampai dengan Maret 2022. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sumber datanya berasal dari data primer. Data primer diperoleh dari observasi dan wawancara yang dilakukan dengan berbagai pihak terkait dalam topik penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 45 orang. Dimana cara penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling yang dikhususkan pada bagian humas.

Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan juga karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Perusahaan PDAM Kota Makassar yang berjumlah 45 Orang dari seluruh divisi perusahaan. Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan jika jumlah populasi relative kecil, kurang dari 35, ataupun penelitian ingin membuat dari generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur bagaimana sikap, pendapat, dan pandangan seseorang ataupun sekelompok orang mengenai fenomena social.

Analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda ini merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua ataupun lebih variabel independen. Variabel ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dimensi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa berikut ini persamaan dari regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja organisasi

a : Konstanta

b₁b₂ b₃ b₄b₅b₆b₇b₈: Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

X₁: Pengetahuan

X₂: Keterampilan

X₃: Kemampuan

X₄: Pengalaman

X₅: Sikap

X₆: Kebijakan

X₇: Kreativitas

X₈: Komitmen

e: Error Term

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan pegawai pada PDAM Kota Makassar yang dimana pegawai yang bekerja sebanyak 45 orang pegawai, sehingga jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 45 orang dikarenakan peneliti menggunakan metode sampel jenuh, dan kemudian riset ini jenis kelamin, dan usia. Jumlah responden yang berusia 31-40 tahun sejumlah 51 35 orang ataupun 77,78%, dan umur 41-50 tahun sejumlah 10 orang ataupun 22,22%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PDAM Kota Makassar di dominasi oleh pegawai yang berusia 31- 40 tahun. Jumlah responden dengan pendidikan S1 sejumlah 43 orang ataupun 96% , dan S2 sejumlah 2 orang ataupun 4%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PDAM Kota Makassar di dominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir S1.

Analisis Data

Hasil analisa regresi linear berganda merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = 1,188 + 0,703 X_1 + 0,825 X_2$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

(a) = 1,188 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu kesehatan (X₁), dan keselamatan kerja (X₂). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan

b₁ = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel kesehatan adalah 0,703. Menunjukkan bahwa variabel kesehatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kinerja pegawai sebesar 0,703 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

b₂ = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel keselamatan kerja adalah 0,825. Menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel keselamatan kerja sebesar 0,825 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel keselamatan kerja sebesar 0,825, dan variabel kesehatan 0,703 yang paling

rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel keselamatan kerja pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Hasil uji F Simultan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kesehatan (X1), dan keselamatan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai sig $0,001 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} 90,271 > t_{tabel} (1,942)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1, dan X2 secara simultan terhadap Y.

Hasil uji t Parsial bahwa hasil analisis data pada variabel Kesehatan X1 dimana nilai signifikan untuk variabel kesehatan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} 8,717 > 0,735 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis data pada variabel Keselamatan Kerja X2 dimana nilai signifikan untuk variabel keselamatan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} 9,140 > 0,735 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis koefisien determinan maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,817. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 81% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 19% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

Pembahasan

Sesuai dengan hasil pengujian, maka dapat diketahui secara parsial dari ketiga variabel yang teliti terdapat dua variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil berdasarkan analisis uji t :

1) Variabel Kesehatan (X1)

Nilai t_{hitung} dalam variabel kondisi pekerjaan (X1) $t_{hitung} (8,717)$ lebih besar dibanding dengan $t_{tabel} (0,735)$ dengan tingkat signifikan 0,002 sehingga H1 dapat diterima. Kesimpulannya kondisi pekerjaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner variabel kondisi pekerjaan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat baik dengan alasan kuisioner sebagai berikut :

- a) Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan
- b) Saya mendapatkan dan juga menyelesaikan pekerjaan/tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi
- c) Beban kerja yang sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan/tugas saya
- d) Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya
- e) Jumlah karyawan yang ada pada saat ini sudah cukup menangani pekerjaan yang ada

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Rijuna Dewi (2006) variabel kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ecogreen

2) Variabel Keselamatan Kerja (X2)

Nilai t_{hitung} dalam variabel penggunaan waktu kerja (X2) $t_{hitung} (9,140)$ lebih besar dibanding dengan $t_{tabel} (0,735)$ dengan tingkat signifikan 0,001 sehingga H2 dapat diterima kesimpulannya variabel penggunaan waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisioner yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner yang berjalan secara maksimal dan hampir semua responden menjawab dengan sangat baik berikut ini merupakan pernyataan kuisioner :

- a) Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat
- b) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan/tugas saya tanpa apa perbaikan
- c) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan/tugas dengan tepat waktu
- d) Saya selalu berangkat saat jam kerja
- e) Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sulisyarini (2006) hasil penelitian variabel keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sahabat di Klaten

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan ketiga variabel yang penulis teliti (kesehatan dan keselamatan kerja) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 90,271 sedangkan nilai f_{tabel} dengan tingkat kesalahan 0,05% adalah sebesar (1,942). Karena signifikasnsi f_{hitung} $90,271 > f_{tabel}$ (1,942) maka variabel (kesehatan dan keselamatan kerja) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisioner variabel kinerja pegawai yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner mayoritas responden menjawab dengan baik dengan alasan kuisioner sebagai berikut :

- a) Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi
- b) Saya cepat dalam bertindak atau mengambil sebuah keputusan
- c) Saya mampu bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan dari pimpinan
- d) Saya mampu minimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Christianti (2009) bahwa terhadap hubungan antara kesehatan, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Semua jawaban responden yang ada pada pernyataan kuisioner pada variabel kinerja pegawai. Diketahui bahwa responden sudah melaksanakan tanggungjawab dan bisa menyelesaikan pekerjaan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Ariati, Jati. 2010. Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja pada Staf Pengajar (Dosen) di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro (Jurnal Psikologi Undip Vol.8, No.2, Oktober 2010).
- Arifuddin Mane, Indrayani Nur. 2021. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berita Kota Makassar. Economic Bosowa Journal Edisi XXXVIII Januari S/D Maret 2021
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Budiono S, dkk, 2003. Bunga Rampai Hyperkes dan Keselamatan Kerja. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dewi, Rijuna. 2006. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Skripsi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Dr. Ni Kadek Suryani, S. E. M. M., & Prof. Dr. Ir. John E. H. J. FoEh, I. (2019).
- Hasanuddin Remmang, Chahyono. 2021. Analisis Motivasi, Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Kantor Badan Kepagawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Sulawesi Selatan Economic Bosowa Journal Edisi XLIII April S/D Juni 2022. Makassar
- Herminawaty Abubakar, Indrayani Nur. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cendana Indoparls Cabang Nusa Tenggara Timur. Economic Bosowa Journal Edisi XLIII April S/D Juni 2022. Makassar
- Kuswana, WS. 2014. Ergonomi Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Mathis Robert L. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba: Jakarta
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat
- Moehariono. 2018. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhdar. 2020. "Evaluasi Pelaksanaan Proses Pembelajaran Praktik Las Lanjut Di Smk Muhammadiyah Prambanan"

- Skripsi Pendidikan Teknik. 2020 (hal 20).
- Muhlis Ruslan, Cahyono. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management* e-ISSN : 2460-3767 p-ISSN : 2656-6886.
- Oshwiki. (2018). "OSH Performance Indicators and their application in the monitoring and evaluation of OSH-infrastructure, OSH-policies and OSH legislation". Diambil dari [https://oshwiki.eu/wiki/OSH Performance Indicators and their application in the monitoring and evaluation of OSH infrastructure, OSH policies and OSH legislation](https://oshwiki.eu/wiki/OSH_Performance_Indicators_and_their_application_in_the_monitoring_and_evaluation_of_OSH_infrastructure,_OSH_policies_and_OSH_legislation)
- Randall S. Schular & Susan E. Jackson, 1999. *Strategic Human Resource Management*. Oxford: Blackwel Ridley, John. *Safety at Work*. Butherworths, 1983
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan*
- Ruslan, Muhlis. 2020. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Selayar. *Indonesian Journal of Business and Management* e-ISSN : 2460-3767 p-ISSN : 2656-6885
- Schuler, Randall S dan Susan E. Jackson.1999*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisike-6 Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shantasia,Boby. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogya: Andi Offset.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22.
- Simanjuntak, J.P. 1994. *Manajemen Keselamatan Kerja*. Jakarta: HIPSMI
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2017). *Analisis Laporan Keuangan (Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulisyarini. 2006. *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah*
- Suma'mur, PK. 2001. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. PT.Gunung Agung. Jakarta.
- Suryani, E., & Yulia, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keandalan Dan Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Pada PT. PLN (Persero) Kota Banda Aceh. 10.
- Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi. (2007). *Prosedur Keamanan, Keselamatan, & Kesehatan Kerja*. Sukabumi: Yudhistira.