



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 2972-2982

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir

Eka Agustini^{1✉}, Suhada², Heryati³

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Email: ekaagustini311@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampel jenuh jumlah sampel sebanyak 40 responden. Menggunakan uji instrumen, validitas, dan reliabilitas. Serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisiensi determinasi. Uji hipotesis yaitu uji t dan uji F. Hasil uji menyimpulkan secara parsial kualitas sumber daya manusia (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil uji determinasi sebesar 0,771 yang menunjukkan hasil pembahasan dan kemudian memiliki hubungan yang kuat. Sehingga dapat membentuk penjelasan sebesar 71,1%, sebagian sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Kata Kunci: *Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract

This study aims to test the hypothesis of the influence of the quality of human resources, work environment on work productivity. The sampling technique is a saturated sample technique of 40 respondents. Using instrument tests, validity, and reliability. As well as classical assumption tests, namely normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasity tests. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis. Test the hypothesis is t test and F test The test results concluded that partially the quality of human resources (X1) had a significant effect on work productivity (Y) with a significant value of $0.000 < 0.05$ and the work environment variable (X2) had a significant effect on work productivity (Y) with a significant value of $0.009 < 0.05$. The results of the F test simultaneously obtained significant values of $0.000 < 0.05$. It can be concluded that there is a simultaneous significant influence on the quality of human resources and the work environment on the work productivity of employees at the Office of the Regional Tax Management Agency of Ogan Komering Ilir Regency. The result of the determination test is 0.771 which shows the results of the discussion and then has a strong relationship. So that it can form an explanation of 71.1%, some of the rest are influenced by other variables that are not included in the research model.

Keywords: *Quality of Human Resources, Working Environment, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Produktivitas adalah jumlah dan kualitas kerja yang dilakukan pekerja atau karyawan sesuai dengan peran dan kewajibannya. (Mulyadi, 2015:31). Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur, menilai, dan memenuhi tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan adalah kinerja mereka. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Jika personel atau kelompok karyawan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi, maka kinerja dapat dipahami dan diukur. (Moehiriono, 2014:22). Ketika seorang karyawan dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka individu tersebut dianggap baik. Semakin baik kinerjanya, semakin mampu pula orang tersebut melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Di sisi lain, kinerja akan menurun jika anggota staf tidak mampu memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia menurut Nawawi dalam Sedarmayanti (2017:11) Apabila pegawai mempunyai pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, maka jelaslah bahwa mereka adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas adalah metrik yang menunjukkan sejauh mana tuntutan, pedoman, dan antisipasi tertentu telah

terpenuhi; sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja untuk suatu perusahaan dan sangat penting bagi keberhasilannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukam di Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir fenomena yang terjadi, banyak permasalahan yang serius yang dihadapi oleh organisasi, misalnya adanya kesalahan manajemen atau kesalahan operasional sehingga organisasi tersebut jadi kurang produktif atau macet sama sekali, akibatnya pekerjaan banyak yang tertunda dan banyak kerugian yang ditanggung. Hal ini terjadi lebih di sebabkan oleh faktor pegawai yang belum memadai dan kurang mendapat perhatian untuk dikembangkan melalui jalur-jalur pengembangan seperti pendidkan dan pelatihan.

Selanjutnya fenomena terkait lingkungan kerja di Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir ternyata terdapat kendala pada sarana dan prasarana yang perlu diperbaiki dalam bentuk WIFI untuk membantu pegawai mengakses hal-hal ataupun data yang penting. Jaringan yang dihasilkan lambat karena begitu banyak penggunaanya. Kemudian pegawai yang letak lokasi unit kerjanya jauh dari pusat jaringan WIFI bahkan terkadang tidak dapat menggunakan jaringan WIFI. Hal tersebut membuat ada pegawai yang terhambat pekerjaannya karena memerlukan mengakses data-data dari internet dan jika lokasi unit kerjanya jauh dari pusat WIFI, akhirnya berpindah sementara ke lokasi pusat WIFI hanya untuk mengakses data yang penting dari internet.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir".

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, teknik pengambilan sampel biasanya acak, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan berdasarkan instrumen penelitian. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. (Sugiyono, 2017:26).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian apa pun, populasi perlu dipertimbangkan secara cermat untuk memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan. Wilayah generalisasi pengertian populasi adalah sebagai obyek/subyek tertentu dari berbagai orang dan sifat-sifat yang ingin diteliti oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 29). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mempunyai jumlah dan atribut tertentu (Sugiyono, 2013:39). Pengambilan sampel jenuh adalah metode yang digunakan untuk memilih sampel untuk penelitian ini. Penggunaan setiap anggota populasi sebagai sampel dikenal dengan istilah sampling jenuh. Hal ini diharapkan akan menghasilkan temuan yang lebih valid dari sampel yang diperoleh. Berdasarkan justifikasi yang diberikan, maka masing-masing 40 karyawan tersebut dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017:35) terdapat bermacam-macam teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Dalam pengumpulan data, observasi merupakan metodologi yang berbeda dengan metode analisis lain seperti kuesioner dan wawancara. Sugiono (2004) menyatakan bahwa pendekatan pengumpulan data observasional digunakan bila penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, kejadian alam, dan bila jumlah responden yang diamati relatif sedikit. Melalui penggunaan metodologi ini, peneliti dapat melihat langsung objek penelitiannya.
2. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, wawancara adalah suatu sesi tanya jawab dengan seseorang (seperti pejabat) dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi atau mencari pendapat tentang suatu topik yang akan diberitakan oleh surat kabar, acara radio, atau program televisi. Tujuan wawancara yang disebutkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah responden memenuhi syarat penelitian.
3. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana peserta diberikan daftar pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk diisi.

4. Catatan kejadian masa lalu disebut dokumentasi. Tulisan, ilustrasi, atau usaha kolosal seseorang semuanya bisa dijadikan bentuk dokumentasi. catatan tertulis, seperti biografi, peraturan, kebijakan, narasi, sejarah hidup, dan buku harian. dokumen yang bersifat visual, seperti gambar, sketsa hidup, foto, dan lain sebagainya. karya yang bersifat dokumen, seperti karya seni, yang meliputi gambar, patung, video, dan media lainnya. Dalam penelitian kuantitatif, analisis dokumen merupakan tambahan dari penggunaan teknik observasi dan wawancara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu angket dan dokumentasi.

Teknik Analisa Data

1. Skala Pengukuran

Untuk mengumpulkan data penelitian ini digunakan kuesioner dengan kuesioner lain. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana partisipan diberikan pertanyaan tertulis untuk diselesaikan. Penyebaran kuisisioner dilakukan secara langsung kepada pegawai Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Untuk mengecualikan kuesioner yang tidak lengkap dari analisis, kuesioner responden yang telah diisi kemudian dipilih terlebih dahulu. Pendekatan ini dipilih dengan pertimbangan bahwa pendekatan survei langsung lebih efisien dan menurunkan kemungkinan tidak kembalinya kuesioner yang telah disebar. Pendekatan kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Profil Responden

Berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan, karakteristik responden dijelaskan secara luas dalam penelitian ini. Empat puluh pekerja Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden. Masing-masing atribut tercantum di bawah ini :

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Presentase
1	Laki-laki	25	62%
2	Perempuan	15	38%
Total	40	100%	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas dari 40 responden menunjukkan jumlah karyawan kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 karyawan atau 62% dan karyawan perempuan yaitu sebanyak 15 karyawan atau 38% hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan dari perempuan.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan identitas responden pada kuesioner yang telah disebarkan, didapatkan data sebagai berikut

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-29	20	50%
2	30-39	18	45%
3	40-49	2	5%
4	>50	0	
Total		40	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan kelompok usia responden yang terbanyak adalah kelompok usia 20-29 tahun sebanyak 20 karyawan atau 50%, kelompok usia 30-39

tahun sebanyak 18 karyawan atau 45% dan kelompok tahun sebanyak 2 karyawan atau 5% dan tidak ada responden dengan kelompok usia >50 tahun. Dari data di atas diketahui yang paling dominan ialah karyawan yang berusia 20-29 tahun yaitu sebanyak 50%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan identitas responden pada kuesioner yang telah disebar, didapatkan data sebagai berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	15	37%
2	DIPLOMA	2	5%
3	S1	20	50%
4	S2 ke atas	3	8%
Total		Total	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 40 responden sebanyak 15 karyawan atau 37% berpendidikan SLTA, sebanyak 2 karyawan atau 5% berpendidikan diploma, sebanyak 20 karyawan atau 50% berpendidikan S1 dan sebanyak 3 karyawan atau 8% yang berpendidikan S2 keatas. Data di atas menunjukkan pendidikan yang paling banyak atau dominan yang menjadi karyawan dengan 20 karyawan atau 50%.

Gambaran Jawaban Responden

1) Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Berdasarkan jawaban-jawaban responden terkait indikator-indikator pada kuesioner yang telah dibagikan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.4 Gambaran Jawaban Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Indikator	Frekuensi					TOTAL
	SS	S	N	TS	STS	
P1	17	19	4	0	0	40
P2	20	14	4	2	0	40
P3	20	13	5	2	0	40
P4	22	14	4	0	0	40
P5	25	13	2	0	0	40
P6	23	13	4	0	0	40
P7	21	15	4	0	0	40

P8	24	14	2	0	0	40
P9	19	13	8	0	0	40
P10	23	9	8	0	0	40
Jumlah	214	137	45	4	0	400
Persentase	54%	34%	11%	1%	0%	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan jawaban yang diberikan responden terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia (X1) pada tabel sebelumnya. Responden yang sangat setuju berjumlah lima persen, setuju tiga puluh empat persen, netral sebelas persen, tidak setuju satu persen, dan sangat tidak setuju nol persen.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan jawaban-jawaban responden terkait indikator-indikator pada kuesioner yang telah dibagikan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.5 Gambaran Jawaban Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	Frekuensi					TOTAL
	SS	S	N	TS	STS	
P1	24	15	1	0	0	40
P2	19	18	3	0	0	40
P3	16	20	4	0	0	40
P4	20	18	1	1	0	40
P5	24	12	4	0	0	40
P6	16	20	4	0	0	40
P7	22	15	2	1	0	40
P8	23	16	1	0	0	40
P9	23	12	5	0	0	40
P10	21	16	3	0	0	40
Jumlah	208	162	28	2	0	400
Persentase	52%	41%	7%	1%	0%	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan jawaban yang diberikan responden terhadap lingkungan kerja (X2) pada tabel sebelumnya. Sebanyak 52% responden menyatakan sangat setuju, 41% menyatakan setuju, 7% menyatakan netral, 1% menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

3) Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan jawaban-jawaban responden terkait indikator-indikator pada kuesioner yang telah dibagikan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.6 Gambaran Jawaban Produktivitas Kerja (Y)

Indikator	Frekuensi					TOTAL
	SS	S	N	TS	STS	
P1	19	17	4	0	0	40
P2	20	18	1	1	0	40
P3	26	11	3	0	0	40
P4	28	5	6	1	0	40
P5	25	12	0	0	0	40
P6	25	14	1	0	0	40
P7	21	14	1	0	0	40
P8	21	14	1	0	0	40
P9	23	15	4	0	0	40
P10	23	9	8	0	0	40
Jumlah	231	129	29	2	0	400
Persentase	58%	32%	7%	1%	0%	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai produktivitas kerja (Y) pada tabel diatas. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 32%, responden yang menjawab netral sebanyak 7% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1% dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Pembahasan

Pembahasan Secara Parsial

a. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis pertama adalah adanya anggapan bahwa produktivitas kerja kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir sedikit banyak dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Hipotesis pertama yaitu H1 diterima karena hasil uji t variabel pengembangan karir menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Artinya diperoleh angka $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada kantor

Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten. Ilir Ogan Komering. Temuan penelitian ini menguatkan penelitian Nurdin (2015) yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai peranan penting.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis pertama yang diuji menyatakan bahwa lingkungan kerja pada kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir mempunyai pengaruh yang nyata terhadap produktivitas pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis medis yaitu H2 diterima. Data hasil uji t variabel pengembangan karir menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 kurang dari 0,05. Ilir Temuan penelitian ini menguatkan penelitian Yohanes B. Windo Thalibana (2022) yang menunjukkan besarnya dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas.

Pembahasan Secara Simultan

Penelitian ini menguji premis secara simultan bahwa lingkungan kerja dan kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar satu sama lain terhadap produktivitas pada kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Berdasarkan temuan uji hipotesis secara bersamaan (uji f) dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya menunjukkan dampak lingkungan kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas.

Temuan penelitian ini menguatkan penelitian Lia Margaret Silalahi pada tahun 2022 yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas pekerja secara bersamaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Secara simultan variabel kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Diana Khairani Sofyan. (2013). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA". *Malikussaleh Industrial Engineering Journal (MIEJ) Journal*. Vol. 2, No. 1, 2013, hlm. 18-23. ISSN: 2302 934X. Aceh: Jurusan Teknik Industri, Universitas Malikussaleh.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta : Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heizer Jay dan Barry Render. 2014. Operations Management. England:Pearson Moeheriono. (2014), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawawi, H. H. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, A. S. (1996). Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai Veithzal, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Reflika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta
- Sukanto, R., Indriyo, G. (2018). Manajemen produksi. Yogyakarta: BPFE.
- Sunyoto, D. 2012. Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dystar Colour Indonesia. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian sumber daya manusia. Jakarta: Penerbit PT. Buku Seru.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). Human Resources and Personal Management. New York: McGraw-Hill.
- Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.