

Pengaruh Pelatihan Dan Sistem Manajemen (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tebing Tinggi

Yenni Mariani Sinurat

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya

Email: sinuratyenni0990@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of training and the occupational safety and health management system (K3) on the work productivity of members of the Fire and Rescue Department of Tebing Tinggi City. The research is motivated by the high intensity of operational activities alongside persistent challenges related to personnel competence, low participation in training programs, and increasing cases of work-related accidents. This study employs a quantitative approach with an explanatory research design. The population consists of 50 operational members, all of whom were selected as the sample using a total sampling technique. Primary data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The findings reveal that training has a positive and significant effect on work productivity. Likewise, the occupational safety and health management system also exhibits a positive and significant influence on productivity. Furthermore, training and the K3 management system simultaneously show a significant effect on the work productivity of the department's personnel. These results indicate that enhancing the quality of training and strengthening the implementation of the K3 management system should be prioritized as strategic efforts to improve sustainable work productivity.

Keywords: Work Productivity, Training, Occupational Safety and Health Management System

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja anggota Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi. Latar belakang penelitian ini didasari oleh tingginya intensitas kegiatan operasional serta masih ditemukannya kendala terkait kompetensi anggota, rendahnya partisipasi pelatihan, dan meningkatnya kasus kecelakaan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 50 anggota operasional, seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan

regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja anggota. Sistem manajemen K3 juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, pelatihan dan sistem manajemen K3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja anggota. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan penguatan implementasi K3 perlu dijadikan prioritas strategis organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Produktivitas Kerja, Pelatihan, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

PENDAHULUAN

Pelayanan publik pada sektor kebencanaan menuntut respons cepat, akurat, dan profesional. Dalam konteks pemerintahan daerah, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan memiliki peran strategis tidak hanya sebagai unit pemadam kebakaran, tetapi juga sebagai penyedia layanan penyelamatan non-alam seperti evakuasi hewan, penanganan sarang tawon, hingga penyelamatan manusia dalam kondisi darurat. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi ini sangat ditentukan oleh kapasitas sumber daya manusia yang menjalankan tugas di lapangan. Oleh karena itu, produktivitas kerja anggota menjadi komponen kunci dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berorientasi pada keselamatan masyarakat.

Kota Tebing Tinggi merupakan salah satu wilayah dengan tingkat kerentanan bencana yang cukup tinggi, terutama kebakaran, banjir, dan berbagai kejadian non-alam. Data tahun 2024 menunjukkan adanya 175 kegiatan operasional yang ditangani oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, mulai dari kebakaran permukiman, pemusnahan sarang tawon, evakuasi hewan liar, hingga penyelamatan manusia. Tingginya jumlah kegiatan operasional tersebut mencerminkan kebutuhan yang besar akan produktivitas anggota dinas. Namun, tingginya tuntutan kerja belum sepenuhnya diimbangi dengan tingkat kesiapan kompetensi dan efektivitas kerja anggota.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian anggota belum menguasai bidang pekerjaan secara optimal, kurang memiliki semangat kerja, dan tidak rutin mengikuti pelatihan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan operasional dan kapabilitas aktual sumber daya manusia di lapangan. Produktivitas yang kurang optimal ini berpotensi menghambat efektivitas layanan, terutama dalam situasi darurat yang menuntut respon cepat. Rendahnya produktivitas juga dapat berdampak pada kualitas kinerja secara keseluruhan dan mengurangi kemampuan instansi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Selain produktivitas yang belum optimal, data kecelakaan kerja yang terjadi sepanjang tahun 2024 menunjukkan banyaknya insiden yang dialami oleh petugas, mulai dari cedera otot, kecelakaan jatuh, gangguan pernapasan akibat asap, hingga luka bakar. Tingginya frekuensi kecelakaan ini mengindikasikan bahwa implementasi sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) masih belum berjalan secara optimal. Minimnya perlengkapan alat pelindung diri serta tidak konsistennya penggunaan APD menjadi faktor yang turut memperbesar risiko cedera bagi anggota di lapangan.

Pelatihan merupakan salah satu instrumen penting dalam meningkatkan kemampuan anggota, baik dalam aspek teknis maupun non-teknis. Namun, realisasi kegiatan pelatihan pada tahun 2024 menunjukkan bahwa jumlah peserta yang mengikuti pelatihan jauh lebih rendah dari target yang ditetapkan. Ketidaksihesuaian antara target dan realisasi pelatihan berdampak langsung pada kemampuan anggota dalam menangani tugas-tugas operasional yang kompleks. Pelatihan yang tidak optimal dapat menyebabkan anggota kurang terampil, kurang percaya diri, dan berpotensi bekerja secara tidak efisien.

Di sisi lain, penerapan sistem manajemen K3 yang baik dapat meminimalisir kecelakaan kerja, meningkatkan rasa aman, serta menjaga kondisi fisik dan mental anggota. Keselamatan kerja merupakan prasyarat penting bagi organisasi yang memiliki risiko tinggi seperti pemadam kebakaran. Penerapan K3 yang kurang memadai tidak hanya meningkatkan peluang kecelakaan, tetapi juga berpotensi menurunkan produktivitas akibat cedera fisik, stres, atau kelelahan. Meskipun Dinas Pemadam Kebakaran Tebing Tinggi telah menerapkan BPJS Ketenagakerjaan sebagai salah satu bentuk perlindungan, implementasi sistem K3 secara menyeluruh masih perlu diperkuat agar mampu melindungi anggota secara lebih komprehensif.

Secara teoretis dan empiris, berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, penelitian mengenai kedua variabel tersebut pada konteks Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi belum pernah dilakukan sebelumnya. Padahal, karakteristik pekerjaan yang penuh risiko di lokasi penelitian membuat pengaruh kedua faktor tersebut menjadi semakin relevan untuk dikaji. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian (research gap) yang perlu diisi agar diperoleh pemahaman empiris yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor penentu produktivitas kerja anggota.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka penting untuk melakukan penelitian yang menganalisis pengaruh pelatihan dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja anggota Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah melalui penguatan pemahaman mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada instansi penyelamatan, serta memberikan manfaat praktis bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kapasitas anggota dinas. Dengan demikian, penelitian ini difokuskan untuk mengukur pengaruh pelatihan dan penerapan sistem manajemen K3, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas kerja anggota dinas tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel pelatihan dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja anggota Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Penelitian dilaksanakan pada Januari hingga April 2025 di kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, berlokasi di Jalan Gunung Agung No. 1A, Kota Tebing Tinggi, dengan pertimbangan bahwa instansi ini memiliki intensitas kegiatan operasional yang tinggi serta permasalahan produktivitas dan K3 yang relevan untuk dikaji secara empiris.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh anggota operasional Dinas Pemadam Kebakaran yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100, penelitian ini menggunakan teknik sampling total atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai kondisi seluruh anggota operasional, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat akurasi yang lebih tinggi dan mencerminkan keadaan populasi secara utuh. Penggunaan sensus juga memastikan bahwa tidak ada variasi karakteristik anggota yang terlewatkan dalam proses pengambilan data.

Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel, dan seluruh pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert lima poin untuk memberikan variasi tingkat persetujuan responden. Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menjelaskan tujuan penelitian kepada responden dan memastikan bahwa setiap kuesioner diisi secara mandiri. Selain itu, wawancara singkat dilakukan terhadap beberapa anggota operasional untuk mendapatkan informasi tambahan mengenai konteks pelatihan, kondisi kerja, dan implementasi K3, sehingga data kuantitatif yang diperoleh dapat dipahami secara lebih komprehensif.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS melalui beberapa tahapan, dimulai dengan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan pola jawaban pada masing-masing variabel. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara konsisten dan akurat. Setelah instrumen dinyatakan layak, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh pelatihan dan K3 terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan kedua variabel independen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel pelatihan dan K3 dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja anggota. Keseluruhan prosedur analisis ini dirancang untuk menghasilkan temuan yang valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Model penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas kerja
- X₁ = Pelatihan
- X₂ = Sistem Manajemen K3
- a = Konstanta
- b₁₋₂ = Koefisien regresi variabel
- e = *Standard error*

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Skala
----------	-----------	-------

Produktivitas Kerja Anggota (Y)	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil kerja yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu Edy Sutrisno (2019)	Likert
Pelatihan (X ₁)	a. Instruktur b. Peserta pelatihan c. Metode d. Materi e. Tujuan pelatihan Elizar (2018)	Likert
Sistem Manajemen K3 (X ₂)	a. Pembiayaan kesehatan b. Pelayanan kesehatan c. Perlengkapan d. Tempat penyimpanan barang e. Wewenang pekerjaan f. Kelalaian Ashar Sunyoto (2019)	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Ket	Cronbach Alpha	Ket
Produktivitas kerja	1	0,667	0,361	Valid	0,778	Reliabel
	2	0,844	0,361	Valid		
	3	0,772	0,361	Valid		
	4	0,701	0,361	Valid		
	5	0,801	0,361	Valid		
	6	0,716	0,361	Valid		
Pelatihan	1	0,768	0,361	Valid	0,770	Reliabel
	2	0,807	0,361	Valid		
	3	0,608	0,361	Valid		
	4	0,665	0,361	Valid		
	5	0,646	0,361	Valid		
Sistem Manajemen K3	1	0,610	0,361	Valid	0,772	Reliabel
	2	0,681	0,361	Valid		
	3	0,718	0,361	Valid		
	4	0,630	0,361	Valid		
	5	0,809	0,361	Valid		

6 0,703 0,361 Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik Produktivitas Kerja (Y), Pelatihan (X1) maupun Variabel Sistem Manajemen K3 (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid. Sementara itu, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* menunjukkan semua variabel penelitian adalah reliabel, karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Pengujian Asumsi Klasik

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	50
<i>Monte Carlo Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,220

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa nilai signifikansi (Monte Carlo Sig.) sebesar 0,220. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas Model 2

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Pelatihan	.735	1.360	Tidak terjadi multikolinearitas
Sistem Manajemen K3	.735	1.360	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel pelatihan sebesar 0,735, dan system manajemen K3 sebesar 0,735. Nilai *tolerance* tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel pelatihan sebesar 1,360, dan system keselamatan K3 sebesar 1,360, lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig</i>	Keterangan
Pelatihan	0,381	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Sistem Manajemen K3	0,271	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi pelatihan sebesar 0,381, dan Variabel Sistem Manajemen K3 sebesar 0,271, dimana seluruhnya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model.

Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom adjusted R square.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Squared</i>
0,430	0,406

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 6 menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,406 atau 40,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Sistem Manajemen K3 dapat menjelaskan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 40,6%, sisanya sebesar 59,4% (100% - 40,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti fasilitas kerja, lingkungan kerja, insentif, dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda disajikan dalam Tabel 7 berikut.

Tabel 7 Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Prob.
Pelatihan	0,422	0,006
Sistem Manajemen K3	0,406	0,004
<i>F-statistic</i>		17,745
<i>Prob(F-statistic)</i>		0,000

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 7 menunjukkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan. Dari hasil tersebut, diketahui nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,422 (bertanda positif) dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,006. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Koefisien regresi variabel sistem manajemen K3 sebesar 0,406 (bertanda positif) dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,004. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sistem manajemen K3 berpengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja.

Hasil pengujian simultan (uji F) juga tersaji dalam Tabel 7, menunjukkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini

menunjukkan bahwa pelatihan dan sistem manajemen K3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Harianto & Sueprpto (2024). Temuan ini memperkuat pentingnya peran pelatihan sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan produktivitas anggota, termasuk pada sektor pelayanan publik seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi. Dalam konteks penelitian ini, pelatihan menjadi sangat penting karena tugas anggota pemadam kebakaran memiliki risiko tinggi dan membutuhkan keterampilan khusus yang terus diperbarui. Pelatihan yang tepat sasaran dan dilakukan secara berkala dan sesuai dengan materi yang diperlukan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas anggota, baik dalam aspek semangat kerja, kemampuan teknis, efisiensi operasional, hingga pengembangan diri pegawai..

Pengaruh sistem manajemen K3 terhadap produktivitas kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem manajemen K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Swastika (2021). Menurut Sedarmayanti (2018), keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Ketika sistem K3 diterapkan dengan baik, maka akan tercipta lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman bagi anggota pemadam kebakaran, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan dan produktivitas kerja anggota dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini mencoba untuk menjawab tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Sistem Manajemen K3 Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Begitu pula dengan sistem manajemen K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, pelatihan dan sistem manajemen K3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Anggota Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tebing Tinggi. Implikasi dari temuan ini mengisyaratkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan penguatan penerapan sistem manajemen K3 perlu dijadikan prioritas strategis organisasi untuk mendukung produktivitas kerja anggota secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Anggraini, W., & Hendriani, S. (2024). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Teknisi PT. MADAS Elektrikal Kontraktor Tembilihan. *JAAMTER: Jurnal Audit Akuntansi Manajemen Terintegrasi*, 2(2), 434–447.
- Cen, C. C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kompetensi dan Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen. (Survey Pada STIE di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara) (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Edrisy, I. F., & Rozi, F. (2021). Penegakan Hukum Terhadap Pelaku Pengancaman Pornografi (Study Kasus Polres Lampung Utara). *Jurnal Hukum Legalita*, 3(2), 98–109. <https://doi.org/10.47637/legalita.v3i2.434>
- Erin, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Hariato, W., & Soeprpto, V. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan di Mercure Jakarta Sabang. *Diversification: Journal of Economics and Management Studies*, 1(1), 36–45
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Kadir, A. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Masyarakat Pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapin Di Rantau. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(2), 750–758. <https://doi.org/10.22437/jssh.v5i2.15781>
- Lumingkewas, E. M. C. (2023). konsep dasar manajemen (Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi). In M. A. . Brain Fransisco Supit (Ed.), *Konsep Dasar Manajemen: Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi*. Tahta Media Group.
- Mega, F. T. R., & Rahayu, R. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 103–114.
- Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitaif* (M. P. Setiyawami, S.H. (ed.); 3rd ed.). Alfabeta,cv.
- Sari, M. L., & Sari, R. K. (2021). Pengaruh pelaksanaan program pelatihan dan penerapan sistem manajemen K3 terhadap produktivitas kerja anggota pada dinas pemadam kebakaran Kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 53–60.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Swastika, B., Wibowo, P. A., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(02), 197–204.
- Tahmidaten, L., & Krismanto, W. (2020). Permasalahan Budaya Membaca di Indonesia (Studi Pustaka Tentang Problematika & Solusinya). *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(1), 22–33. <https://doi.org/10.24246/j.js.2020.v10.i1.p22-33>
- Viola, D. L. (2023). Pengaruh Pajak Hotel, Restoran, Hiburan Terhadap Pendapatan Asli Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*.
- Wijaya, D. H. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Arthaya Aditama Utama. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.
- Wijoyo, H. (2022). Analisis teknik wawancara (pengertian wawancara, bentuk- bentuk pertanyaan wawancara) dalam penelitian kualitatif bagi mahasiswa teologi dengan tema pekabaran injil melalui penerjemahan alkitab. *Academia.Edu*, 1-10.
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Statmat : Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1), 103–116. <https://doi.org/10.32493/sm.v1i1.2377>