

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) DAN SISTEM MANAJEMEN MUTU ISO 9001 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PACIFIC MEDAN INDUSTRI

Eviyanti Tarigan
Universitas Islam Sumatera Utara
Eviyanti.tarigan@gmail.com

ABSTRACT

The core of this study is how the effect of organizational culture, SMK3 and ISO 9001 to the employee's performance in Pacific Medan Industry Company. Purpose of the study is to know and analyse the effect of organizational culture SMK3, quality management system ISO 9001 to the employee's performance in Pacific Medan Industry Company. This research using quantitative approach is done by collecting numeral data. That numeral data is then processed and analysed to get scientific information behind those numbers. Data that used in this research were gotten from the questionnaire results to 90 respondents as the tool to collect data. This research data use survey methods with data analysis techniques using simple linear regression and correlation people to know correlation between variable x to variable y and also doing hypothesis test to know the effect of each variable. Result of the research show that organizational culture as variable X1 gives positive and significant effect to employee's performance in Pacific Medan Industry Company with regression coefficient value 0,315 or 31,5%. SMK3 as variable X2 gives positive and significant effect to employee's performance in Pacific Medan Industry Company with regression coefficient value 0,238 or 23,8%. Variable X3 ISO 9001 gives positive and significant effect to employee's performance in Pacific Medan Industry Company with regression coefficient value 0,601 or 60,1%. Organizational culture X1, SMK3 X2 and ISO 9001 X3 give significant effect to employee's performance variable y in Pacific Medan Industry Company. Determination coefficient value 0,421 which means that employee's performance changing able to be explained by change in organizational culture variable X1, SMK3 X2 and ISO 9001 X3 are 42,1%.

Keywords : *Organizational Culture, SMK3, ISO 9001, Performance*

ABSTRAK : *Rumusan pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi, SMK3 dan ISO 9001 terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, SMK3, sistem manajemen mutu ISO 9001 terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kepada 90 responden sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik analisa data yang menggunakan regresi linier sederhana dan korelasi person untuk mengetahui besarnya korelasi antara variabel X terhadap variabel Y, serta melakukan uji hipotesis untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai variabel (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,315 atau 31,5 %. SMK3 sebagai variabel (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,238 atau 23,8 %. ISO 9001 variabel (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,601 atau 60,1 %. Budaya organisasi (X1), SMK3 (X2) dan ISO 9001 (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Pacific Medan Industri. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,421, yang berarti bahwa perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel budaya organisasi (X1), SMK3 (X2) dan ISO 9001 (X3) sebesar 42,1 %.*

Kata kunci : *budaya organisasi, SMK3, ISO 9001, kinerja*

1. Pendahuluan

Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Menurut Ndraha, budaya yang kuat mempunyai 3 ciri, yaitu : kejelasan nilai-nilai dan keyakinan (*clarity of ordering*); penyebaran nilai-nilai dan keyakinan (*extent of ordering*); kekokohan nilai-nilai inti dan keyakinan (*Clarity Values Being Intensely held*). Budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti yang dipegang teguh dan disepakati secara luas dalam sebuah organisasi. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budayanya.

Kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Dalam konteks tersebut maka kinerja adalah hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dimaknai sebagai ekspresi potensi seseorang berupa perilaku atau cara seseorang dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan produk (hasil kerja) yang merupakan wujud dari semua tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adanya keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah sesuatu hal yang wajib dimiliki bagi industri pada umumnya dan industri yang bergerak di bidang pangan, guna melindungi pekerja dari segala

bentuk kecelakaan dan penyakit akibat kerja, karena dengan menerapkan SMK3 angka kecelakaan dapat dikurangi atau ditiadakan sama sekali.

PT. Pacific Medan Industri yang berada di kawasan industri modern, Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pangan yang memproduksi produk berbasis palm oil seperti minyak samin, shortening, margarin, minyak goreng, lemak khusus, botol PET termasuk metal printing (percetakan), tin (kaleng) dan jerigen untuk kemasan. Perusahaan berkomitmen untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan memenuhi standar internasional untuk memenuhi keamanan pangan seperti menerapkan ISO 9001 yang merupakan standar internasional untuk sistem manajemen mutu yang bertujuan untuk menjamin bahwa perusahaan akan memberikan produk yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

Meskipun ada beberapa klausul yang berkaitan dengan kinerja, peneliti hanya meneliti klausul tersebut saja, karena klausul ini berhubungan dengan sumber daya manusia dan ini sesuai dengan pendapat Donely (1994) dan Robin (1996). Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, tidak bertentangan dengan etika dan dipengaruhi oleh kemampuan, keinginan, lingkungan dan kesempatan. Pada klausul lain dari ISO 9001 tidak mewakili dari pendapat diatas.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem manajemen mutu ISO 9001 terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri
- Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi, SMK3, sistem manajemen mutu ISO 9001 terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri

2. Metode Penelitian

2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Pacific Medan Industri jalan Pulau Nias Selatan KIM II, Mabar, Medan – Sumatera Utara.

2.2. Populasi

Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu “*population*” yang berarti jumlah penduduk. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Arikunto, 2010). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenali perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti.

Jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Pacific Medan Industri berjumlah 697, yang terdiri dari 13 (tiga belas departemen), seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan

No.	Divisi (Departemen)	Jumlah
1.	Human Resource (HR)	55
2.	Produksi	275
3.	Planning dan Material (P&M)	167
4.	Quality Control (QC)	45
5.	Riset dan Development (RnD)	9
6.	ISO	3
7.	Safety	7
8.	Maintenance	99
9.	Sales dan Marketing	16
10.	Finance	15
11.	IT	3
12.	SAP	1
13.	Auditor	2
Total		697

Sumber : PT. Pacific Medan Industri - 2019

Berdasarkan data karyawan PT. Pacific Medan Industri yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah khusus bagian produksi sebanyak 275 orang.

2.3. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari seluruh objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2017), menyebutkan bahwa pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Dalam penelitian ini Penulis mempersempit

populasi yaitu jumlah karyawan produksi sebanyak 275 orang dengan menghitung ukuran sampel dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011). Rumus Slovin biasanya digunakan dalam penelitian survey dimana biasanya jumlah sampel besar sekali, sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/ jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai e = 0,1 (10 %) untuk populasi dalam jumlah besar

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10 % dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini dikhususkan kepada karyawan yang bekerja dibagian produksi yaitu sebanyak 275 orang dengan presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10 % dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N (e^2)} \\ n &= \frac{275}{1 + 275 (0,1^2)} \\ n &= \frac{275}{1 + 2,75} \\ n &= \frac{275}{3,75} \\ n &= 73,3 ; \end{aligned}$$

disesuaikan oleh peneliti menjadi 90 responden, berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 90

orang atau sekitar 33 % dari seluruh karyawan yang berkerja dibagian produksi PT. Pacific Medan Industri. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability

sampling, simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

2.4. Definisi Operasional Variabel

Tabel 2
Operasional Variabel Penelitian

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya organisasi adalah suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi -organisasi lainnya Sumber : Robins, 1994	- Job deskripsi - Visi - Misi - Kebijakan - Standar perilaku - Team work	Likert
Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₂)	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sumber : Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 tahun 2012	- Kesadaran penggunaan APD - Audit K3 - Sertifikasi - Pembinaan dan Pengawasan - Konsultasi K3 - Identifikasi bahaya dan pengendalian resiko (HIRAC) - Sasaran K3	Likert
Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 (X ₃)	ISO 9001 adalah standar internasional untuk sistem manajemen mutu yang bertujuan untuk menjamin bahwa organisasi akan memberikan produk yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Sumber : Nugroho, 2007	- Pemahaman prosedur kerja - Sasaran mutu - Kompetensi - Kesadaran dan pelatihan - Lingkungan kerja - Standar kerja	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sumber : Mangkunegara, 2008	- Kesesuaian dengan standar - Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan - Target kerja - Ketepatan waktu	Likert

2.5. Uji Kualitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Banyaknya responden untuk uji coba instrument ini sekitar 90 orang responden. Uji validitas pada suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Metode yang digunakan untuk mengukur validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung

dengan r tabel maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika r tabel lebih kecil daripada r hitung, maka indicator dinyatakan tidak valid.

Menurut Arikunto (2010), reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Triton, 2006). Menurut Triton (2006), pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang
Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan

kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja
 Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Teknik untuk mengukur reliabilitas instrument dengan menggunakan skala Likert dapat menggunakan rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*. Rumus yang digunakan dalam teknik ini adalah :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

dimana :

n = jumlah sampel

X = nilai skor yang dipilih

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

k = jumlah butir pertanyaan

r_{11} = koefisien reliabilitas instrument

Menurut Sugiyono dalam bukunya Statistika untuk Penelitian,, “reliabilitas diukur dari koefisien antara percobaan pertama dengan yang berikutnya. Bila koefisien korelasi positif dan signifikasi maka instrument tersebut sudah dinyatakan reliabel”. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,61. Dalam penelitian ini menggunakan *one shot* supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian.

Tabel 3

Interpretasi dan Nilai *Cronbach's Alpha*

Interval <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,20	Tidak reliabel
0,21 - 0,40	Kurang reliabel
0,41 - 0,60	Cukup reliabel
0,61 - 0,80	Reliabel
0,81 - 1,00	Sangat Reliabel

2.6. Uji Asumsi Klasik

2.6.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang

disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

2.6.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau dengan melihat kemencengan (*skewness*) dari grafik histogram. Model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan. Selain dengan normal *probability plot*, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman :

- a. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
- b. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal

2.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *Homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *Heteroskedastisitas*. Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi *heteroskedastisitas*. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka

dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

2.6.4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas memiliki hubungan sama kuat atau tidak, dimana untuk melihat hubungan atau tidak hubungan secara autokorelasi dapat dilihat dengan uji Durbin – Watson (DW test). Uji Durbin – Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel Ia diantara variabel independen.

2.7. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis ini berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisiensi regresi yang didapat signifikan (berbeda nyata). Maksud dari signifikansi ini adalah suatu nilai koefisien regresi yang secara statistik tidak sama dengan nol. Jika koefisien slope sama dengan nol, berarti dapat dikatakan bahwa tidak cukup bukti untuk menyatakan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk kepentingan tersebut, maka semua koefisien regresi harus diuji.

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel *independent* (variabel bebas) terhadap variabel *dependent* (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi Berganda

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

X₃ = Sistem manajemen mutu ISO 9001

ε = Standard error

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua (X₁, X₂ dan X₃) terhadap variabel dependen (Y).

Ada dua jenis uji hipotesis terhadap koefisien regresi yang dapat dilakukan, yang

disebut dengan Uji-F (Uji secara serempak) dan Uji-t (Uji Parsial). Uji-F digunakan untuk menguji koefisien (slope) regresi secara bersama-sama, sedangkan Uji-t untuk menguji koefisien regresi, termasuk intercept secara individu (Nachrowi, 2006).

Rumus uji-F adalah :

$$F_{hit} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - 3)}$$

Dimana :

R = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

dengan ketentuan jika:

F_{hitung} > F_{tabel} maka hipotesis penelitian diterima

F_{hitung} < F_{tabel} maka hipotesis penelitian ditolak

Rumus uji-t adalah :

$$Uji\ t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

r = korelasi

n = jumlah sampel

dengan ketentuan jika :

t_{hitung} > t_{tabel} maka hipotesis diterima

F_{hitung} > F_{tabel} maka hipotesis ditolak

2.8. Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel *independent* dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *dependent*. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel *independent*, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*.

Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi dimana model regresi terbaik. Tidak seperti *R²*, nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel *independent* ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel *independent* lebih dari dua sebaiknya menggunakan nilai *Adjusted R²*.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas Data

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *correlation coefficient* dari *Product Moment Person* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) sehingga di dapat r_{tabel} . Untuk butir pertanyaan dengan nilai koefisien korelasi ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$) maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika nilai koefisien korelasi ($r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$) maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 90 orang, maka nilai r_{tabel} dapat ditentukan dari : $df = n - 2 = 90 - 2 = 88$, dan nilai r_{tabel} dengan $dk = 88$ adalah 0,207. Jadi, jika $r_{\text{hitung}} > 0,207$ maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya (X_1)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,543	0,207	Valid
2	0,704	0,207	Valid
3	0,653	0,207	Valid
4	0,643	0,207	Valid
5	0,690	0,207	Valid
6	0,614	0,207	Valid
7	0,487	0,207	Valid

Sumber : Data diolah – 2019

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Variabel SMK3 (X_2)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,482	0,207	Valid
2	0,557	0,207	Valid
3	0,590	0,207	Valid
4	0,454	0,207	Valid
5	0,494	0,207	Valid
6	0,435	0,207	Valid

Sumber : Data diolah – 2019

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Variabel ISO 9001 (X_3)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,743	0,207	Valid
2	0,600	0,207	Valid
3	0,625	0,207	Valid
4	0,621	0,207	Valid
5	0,641	0,207	Valid
6	0,670	0,207	Valid
7	0,524	0,207	Valid

Sumber : Data diolah – 2019

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y_1)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,656	0,207	Valid
2	0,623	0,207	Valid
3	0,704	0,207	Valid
4	0,729	0,207	Valid
5	0,709	0,207	Valid
6	0,669	0,207	Valid

Sumber : Data diolah – 2019

Berdasarkan table 4 hingga 7 seluruh pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai item correlation (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan adalah valid.

3.2. Uji Reliabilitas Data

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Reliabilitas diukur dengan menguji tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang. Andai atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari koefisien alpha yang dihasilkan. Menurut Sugiyono dalam bukunya *Statistika untuk Penelitian*, “reliabilitas diukur dari koefisien antara percobaan pertama dengan yang berikutnya. Bila koefisien korelasi positif dan signifikansi maka instrument tersebut sudah dinyatakan reliabel”. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,61$. Dalam penelitian ini menggunakan *one shot* supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian.

Tabel 8

Interpretasi dan Nilai *Cronbach's Alpha*

Interval <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,20	Tidak reliabel
0,21 - 0,40	Kurang reliabel
0,41 - 0,60	Cukup reliabel

0,61 - 0,80	Reliabel
0,81 - 1,00	Sangat Reliabel

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas Status
X ₁	0,735	7	Reliabel
X ₂	0,386	6	Kurang Reliabel
X ₃	0,747	7	Reliabel
Y ₁	0,770	6	Reliabel

Sumber : Data diolah – 2019

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

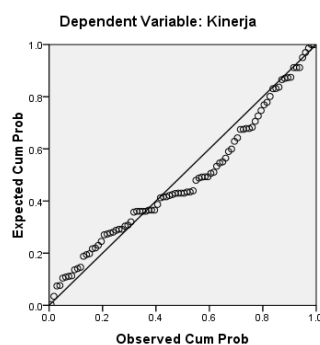
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.403	2.618		3.974	.000		
Budaya	.247	.076	.315	3.230	.002	.707	1.414
SMK3	.264	.113	.238	2.341	.022	.651	1.537
ISO 9001	.524	.086	.601	6.100	.000	.694	1.442

a. Dependent Variable: Kinerja

3.3.2. Uji Normalitas

Adapun output grafik P-P Plot seperti terlihat pada gambar di bawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Uji normalitas P-P Plot Test

Berdasarkan gambar diatas,, terlihat bahwa distribusi dari titik-titik data budaya, SMK3, ISO 9001 dan kinerja menyebar. Grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dipenuhi. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel independennya.

3.3. Uji Asumsi Klasik

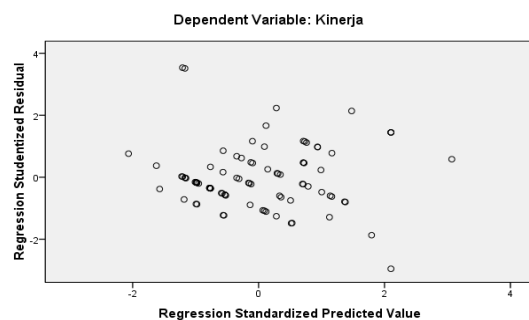
3.3.1. Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variable independen yang nilainya lebih dari 95 %. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama, yaitu tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variable independen dalam regresi.

3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas diukur dengan grafik scatterplot dengan menggunakan program SPSS.

Scatterplot



Gambar 2 Grafik Scatterplot

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa diagram pencar (scatterplot) tidak membentuk suatu pola atau acak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai

untuk mengetahui kinerja berdasarkan variable bebasnya.

3.3.4. Uji Autokorelasi

Di bawah ini hasil uji Durbin – Watson dengan menggunakan SPSS.

Tabel 11
Uji Durbin – Watson (DW Test)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.649 ^a	.421	.401	1.459	2.516

a. Predictors: (Constant), ISO 9001, Budaya, SMK3

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 11, diperoleh nilai Durbin – Watson sebesar 2,516. Nilai Durbin – Watson menurut tabel dengan n = 90 responden dan K = 3 (dalam hal ini adalah jumlah variabel bebas) didapat angka dL = 1,5889 dan dU=1,7264 dengan $\alpha = 5\%$. Oleh karena itu, nilai DW_{hitung} > du, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi, maka model layak untuk digunakan.

3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel *independent* (variabel bebas) terhadap variabel *dependent* (variabel terikat). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk berapa besar pengaruh budaya, SMK3, ISO 9001 sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat di PT. Pacific Medan Industri. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS dengan output sebagai berikut :

Tabel 12
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.403	2.618		3.974	.000
	Budaya	.247	.076	.315	3.230	.002
	SMK3	.264	.113	.238	2.341	.022
	ISO 9001	.524	.086	.601	6.100	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 10,403 + 0,247 X_1 + 0,264 X_2 + 0,524 X_3 + \epsilon$$

Dengan persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah sebesar 10,403. Hal ini menyatakan bahwa jika budaya, SMK3, dan ISO 9001 diabaikan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 10,403.

2. Koefisien regresi untuk variabel budaya adalah sebesar 0,247. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor budaya maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 24,7 %.

3. Koefisien regresi untuk variabel SMK3 adalah sebesar 0,264. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor SMK3 maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 26,4 %.

4. Koefisien regresi untuk variabel ISO 9001 adalah sebesar 0,524. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor ISO 9001

maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 52,4 %.

Ada dua jenis uji hipotesis terhadap koefisien regresi yang dapat dilakukan, yang disebut dengan Uji-F (Uji secara serempak) dan Uji-t (Uji Parsial). Uji-F digunakan untuk menguji koefisien (slope) regresi secara bersama-sama, sedangkan Uji-t untuk menguji koefisien regresi, termasuk intercept secara individu (Nachrowi, 2006).

3.5. Uji-t Parsial

Uji-t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Ada dua hal yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji-t parsial, yang pertama dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dan kedua membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) yaitu :

1. Jika nilai Signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
2. Jika nilai Signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel yaitu :

1. Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
2. Jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) pada Tabel 5.15 dapat diketahui hasil uji-t (Uji parsial) pada variabel budaya, SMK3 dan ISO 9001, yaitu :

1. Variabel (X₁) budaya memiliki nilai sebesar 0,002. Karena nilai Sig. 0,002 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya, ada pengaruh budaya (X₁) terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel (X₂) SMK3 memiliki nilai sebesar 0,022. Karena nilai Sig. 0,022 < probabilitas

0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya, ada pengaruh SMK3 (X₂) terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel (X₃) ISO 9001 memiliki nilai sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya, ada pengaruh ISO 9001 (X₃) terhadap kinerja karyawan.

Untuk pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, terlebih dahulu diketahui nilai dari t tabel tersebut.

t tabel = ($\alpha/2$; n-k-1 atau df residual)

t tabel = (0,05/2 ; 90-3-1)

t tabel = (0,025 ; 86) yaitu sebesar 1,987.

Pengambilan keputusan pada variabel budaya, SMK3 dan ISO 9001 berdasarkan nilai tabel pada distribusi nilai t_{tabel} adalah :

1. Variabel (X₁) budaya memiliki nilai t hitung sebesar 3,230. Karena nilai t hitung (3,230) > t tabel (1,987) maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya, ada pengaruh budaya (X₁) terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel (X₂) SMK3 memiliki nilai t hitung sebesar 2,341. Karena nilai t hitung (2,341) > t tabel (1,987) maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya, ada pengaruh SMK3 (X₂) terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel (X₃) ISO 9001 memiliki nilai t hitung sebesar 6,100. Karena nilai t hitung (6,100) > t tabel (1,987) maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya, ada pengaruh budaya (X₁) terhadap kinerja karyawan.

3.6. Uji-F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan jika :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis penelitian diterima

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis penelitian ditolak

Pengaruh variabel budaya, SMK3 dan ISO 9001 sebagai variabel bebas (X) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) dapat dilihat pada table 5.16 berikut.

Tabel 13
Hasil Uji- F (Uji Serempak)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133.307	3	44.436	20.880	.000 ^a
Residual	183.016	86	2.128		
Total	316.322	89			

a. Predictors: (Constant), ISO 9001, Budaya, SMK3

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 5.16 diperoleh F_{hitung} sebesar 20,880. Dengan menggunakan *confidence interval* (CI) 95% df 3:86 ($\alpha = 0,05$) dan nilai F_{tabel} sebesar 2,71. Dengan demikian F_{hitung} 20,880 > F_{tabel} 2,71 maka hipotesis diterima, artinya variabel budaya sebagai variabel bebas (X_1) dan SMK3 sebagai variabel bebas (X_2) serta ISO 9001 sebagai variabel bebas (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri.

Pada tabel 13, di atas terlihat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel budaya,

SMK3, dan ISO 9001 memiliki pengaruh yang *highly significant*. Secara serempak variabel karakteristik budaya, SMK3 dan ISO 9001 menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri.

3.7. Uji Determinasi (D)

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui besarnya pengaruh perubahan variabel budaya, SMK3 dan ISO 9001 terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri sebagai berikut :

Tabel 14
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.401	1.459

a. Predictors: (Constant), ISO 9001, Budaya, SMK3

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,421 berarti bahwa perubahan kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri dapat dijelaskan oleh perubahan budaya, SMK3 dan ISO 9001 sebesar 42,1 %, sedangkan sisanya sebesar 57,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya sebagai variabel (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,315 atau 31,5 %.
2. SMK3 sebagai variabel (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,238 atau 23,8 %.

3. ISO 9001 variabel (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,601 atau 60,1 %.
4. Budaya (X_1), SMK3 (X_2) dan ISO 9001 (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Pacific Medan Industri. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,421, yang berarti bahwa perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel budaya (X_1), SMK3 (X_2) dan ISO 9001 (X_3) sebesar 42,1 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Alindra, Aput Ivan. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian, sebuah Pendekatan Praktek. PT. Rineka Cipta, Jakarta

- Aziz, Anhar. 2009. Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000 terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating di PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Unit Terminal Peti Kemas Belawan. Tesis. Medan : UISU
- Harinaldi. 2015. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Bahan Ajar : Handout Industrial Safety
- Haryani, Nur. 2014. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaan II Terminal Bahan Bakar Minyak. Skripsi. Jambi : UNESA
- Hendri.2012. Analisa Tingkat Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan GOKPL. Dalam Menekan Angka Kecelakaan Dalam Kegiatan Eksplorasi Minyak dan Gas Bumi. Tesis. Depok : Universitas Indonesia
- Kuraesin, Dewi. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Pusat. Skripsi. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah
- Kusdi. 2011. Budaya Oganisasi. Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, A. Prabu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Nugroho, S. 1997 . ISO 9000 Series dan Seri SNI 19. 9000-1992 Versi 1987 dan 1994 . PT. Abdi Tandur, Jakarta
- Pabandu. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Kayawan. Bumi Aksara, Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Wirata Volume 21 Nomer 3 September 2012
- Quality Management System Requirements (ISO 9001)
- Robbins, Stephens. 1994. Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi - Organizations Theory, Structure, Design, and Applications, alih bahasa : Jusuf Udaya, PT. Arcan, Jakarta
- _____. 2006. Perilaku Oganisasi. PT. Gramedia, Jakarta
- Syafrianto. (2010). Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Metindo Era Sakti Bekasi. Skripsi. Bogor : IPB
- Simanullang, Gusnawan. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Tesis. Medan : UISU
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung
- _____, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung
- Susanto, Ekfan. 2017. Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Tehadap Produktivitas Karyawan Di PT. Nestle Indonesia Pabrik Panjang Bandar Lampung. Tesis. Bandar Lampung : Universitas Bandar Lampung
- Syukur, Agus. 2018. Cara Mudah Implementasi ISO 9001:2015 Beserta Teknik Audit dan Improvement Melalui 5R dan Poka Yoke.Jakarta
- Triton PB. 2006. SPSS 13.00 Terapan Riset Statistik Parametrik. Penerbit Andi , Yogyakarta
- _____. 2001. Organizational Behavior. PT. Indeks, Jakarta
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta