

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, LOYALITAS DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS I BELAWAN

Iksan Nurwandi Saragih¹, Fauzan Azim²
^{1,2}Akademi Teknik Indonesia Cut Meutia
ickhsandisnav@gmail.com¹, fauzan.azim.fa@gmail.com²

ABSTRACT

The aim of the study was to explain the impact of occupational health and safety, loyalty and work experience on the performance of employees in the Belawan class I navigation district office both partially and simultaneously. The expected benefit of this diffuser is to make a donation of thought in the form of helpful suggestions and feedback at the Belawan class I navigation district office. The techniques used are questioner, interview, and documentation studies, for use. The results of this study partially explained the positive and significant influence of occupational health and safety to employee performance, there is a positive and significant influence of loyalty to employees ' performance, there is a positive influence and Significant work experience on employee performance. Simultaneously there is a positive and significant influence of occupational health and safety, loyalty and work experience to the performance of employees in the class I Belawan Navigation district office. The total population in this study was 171 employees and the samples were over 63 employees.

Keywords: *Health and safety work, loyalty, work experience Performance Officer*

ABTSRAK : *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, loyalitas dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan baik secara parsial maupun secara simultan. Manfaat yang diharapkan dari penetian ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam bentuk saran dan masukan yang bermanfaat di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan. Teknik yang digunakan adalah menggunakan angket (questioner), wawancara (interview) dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini secara parsial menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan dan keselamatan kerja, loyalitas dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan. Jumlah populasi dalam peneltian ini sebanyak 171 pegawai dan sampel yang diambil adalah sebanyak 63 pegawai.*

Kata kunci: *Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Loyalitas, Pengalaman Kerja Kinerja Pegawai*

1. Pendahuluan

Distrik Navigasi Kelas I Belawan merupakan wadah untuk mengelola sarana prasarana dalam membantu terwujudnya keselamatan dalam melaksanakan penghubungan dari suatu tempat ke tempat lainnya hingga sampai di tempat tujuan dengan selamat. Suatu kewajiban pemerintah dalam menyediakan infrastruktur transportasi laut bagi masyarakat. Infrastruktur transportasi laut tersebut seperti; dermaga, penahan gelombang serta alur pelayaran dan lain-lainnya. Perihal

kewenangan dan tanggung jawab pemerintah menyediakan dan memelihara alur pelayaran tertuang dalam Undang-Undang Pelayaran Nomor 17 Tahun 2008 dan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2009 Tentang Kepelabuhanan pemerintah.

Agar dapat melayani kebutuhan masyarakat terhadap transportasi laut, Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan seharusnya didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang optimal. Agar terwujudnya kinerja pegawai yang optimal tersebut, ada beberapa faktor yang

harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia “pegawai”, antara lain adalah kesehatan dan keselamatan kerja, loyalitas dan pengalaman kerja.

K3 atau kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu cara agar pegawai memperoleh perlindungan dalam bekerja. Kesehatan kerja merupakan program dan usaha-usaha serta aturan yang dibuat untuk menjaga dan melindungi kondisi pegawai yang merugikan kesehatannya sehingga pegawai diharapkan optimal dalam bekerja. Keselamatan kerja merupakan perlindungan terhadap pegawai yang terluka seperti luka bakar, luka memar, patah tulang, kerugian anggota tubuh, berkurangnya pendengaran dan penglihatan yang diakibatkan dari kecelakaan disaat pegawai bekerja.

Menurut Mathis (2002:245) dalam Merysa Anjani dkk, menjelaskan kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:161), resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan pendengaran dan penglihatan. Maka dapat disimpulkan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk melindungi pegawainya dari beberapa penyebab gangguan kesehatan dan gangguan keselamatan disaat pegawai bekerja.

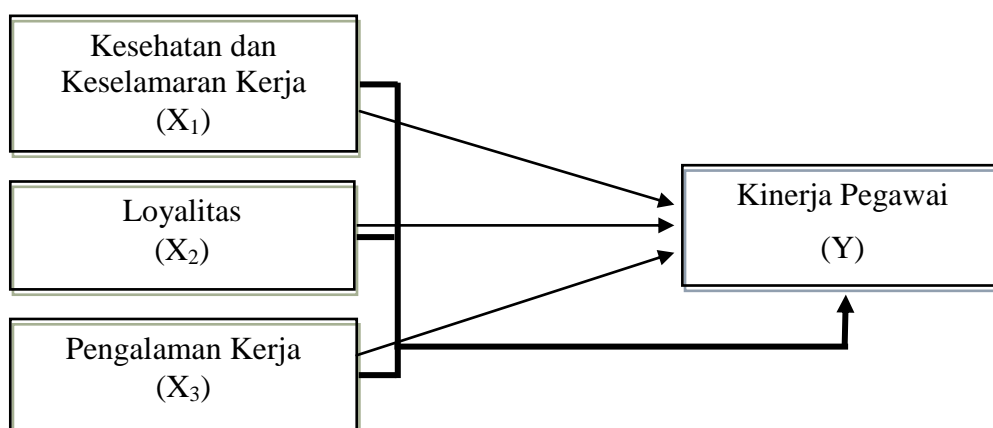
Dengan terlindungnya kesehatan dan keselamatan pegawai disaat bekerja diharapkan

tumbuhnya loyalitas pegawai tersebut terhadap organisasi. Loyalitas merupakan salah satu ukuran penilaian kinerja pegawai yang dapat dilihat dari kesetiiaannya dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, jabatan yang didudukinya. Menurut Hasibuan (2011:95) loyalitas pegawai dapat dipengaruhi oleh; karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh dari perusahaan.

Pengalaman kerja menurut Foster (2001:40) adalah sebagai ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh oleh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Kebijakan suatu organisasi dalam menempatkan pegawainya dapat dilakukan dengan melihat pengalaman kerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja, diharapkan dapat membantu organisasi dalam efektivitas dan efisiensi pekerjaan, sehingga tujuan yang diharapkan organisasi dapat dicapai.

Dengan demikian Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan memahami pentingnya mengelola dan memiliki pegawai berkinerja baik, dengan cara memberikan perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, loyalitas dan pengalaman kerja sehingga kebutuhan pelayanan terhadap masyarakat dapat dipenuhi dengan baik.

1.1. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

1.2. Hipotesis

a. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

b. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

- c. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
- d. Kesehatan dan keselamatan kerja, loyalitas dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

Multikolinearitas, Heteroskedastisitas. Pengujian menggunakan uji regresi berganda.

Uji Hipotesis

2. Metode Analisa Data

Analisis data menggunakan validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji Multikolinearitas,

3. HASIL PENELITIAN

3.1. Uji Validitas Data

Pada tabel berikut ini, menunjukkan validitas semua pernyataan dari kesehatan dan keselamatan kerja, loyalitas dan pengalaman kerja, dengan nilai r hitung (pearson correlation) masing masing pernyataan lebih besar dari r tabel (0.288).

Tabel 1
Uji Validitas

No. Item	Corrected item-total correlation (r_{hitung})	(r_{tabel}) ($n = 63, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
X11	0.598	0.288	Valid	Dipakai
X12	0.651	0.288	Valid	Dipakai
X13	0.652	0.288	Valid	Dipakai
X14	0.621	0.288	Valid	Dipakai
X15	0.626	0.288	Valid	Dipakai
X21	0.561	0.288	Valid	Dipakai
X22	0.738	0.288	Valid	Dipakai
X23	0.472	0.288	Valid	Dipakai
X24	0.645	0.288	Valid	Dipakai
X31	0.602	0.288	Valid	Dipakai
X32	0.643	0.288	Valid	Dipakai
X33	0.661	0.288	Valid	Dipakai
X34	0.615	0.288	Valid	Dipakai
X35	0.634	0.288	Valid	Dipakai
Y1	0.520	0.288	Valid	Dipakai
Y2	0.513	0.288	Valid	Dipakai
Y3	0.356	0.288	Valid	Dipakai
Y4	0.455	0.288	Valid	Dipakai
Y5	0.448	0.288	Valid	Dipakai
Y6	0.657	0.288	Valid	Dipakai

3.2. Uji Realibilitas Data

Untuk menguji reliabilitas yang paling sering digunakan kebanyakan peneliti dengan menggunakan *Crobach Alpha*. Nilai suatu

kuesioner dinyatakan reliabel biasanya ditetapkan dengan angka alpha 0.70-0.80 cukup baik untuk tujuan penelitian.

Tabel 2
Interprestasi Nilai Reliabilitas Instrument

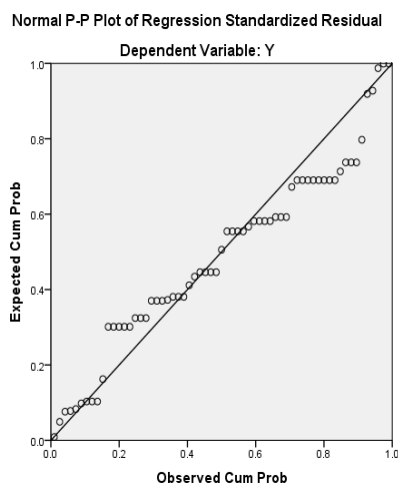
Interprestasi Nilai Reliabilitas Instrument	Interprestasi
0,80 - 1,00	Tinggi
0,60 - 0,80	Cukup
0,40 - 0,60	Agak rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat rendah

Tabel 3
Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

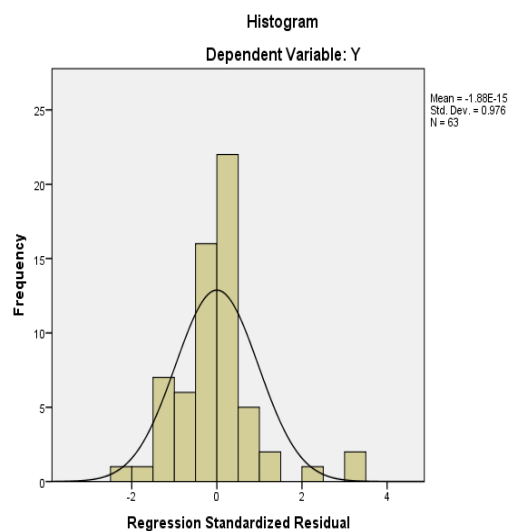
Variabel	Nilai Alpha	Reliabel/Tidak Reliabel	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X ₁)	0. 612	Reliabel (Cukup)	Dipakai
Loyalitas (X ₂)	0. 439	Reliabel (Agak Rendah)	Dipakai
Pengalaman Kerja (X ₃)	0. 617	Reliabel (Cukup)	Dipakai
Kinerja (Y)	0. 346	Reliabel (Rendah)	Dipakai

3.3. Uji Normalitas Data

Pada gambar berikut ini, model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel bebasnya. Terlihat bahwa distribusi titik-titik data kesehatan dan keselamatan kerja, loyalitas, pengalaman kerja dan kinerja menyebar disekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dipenuhi. Selanjutnya terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, tidak melenceng (skweness) ke kiri atau ke kanan.



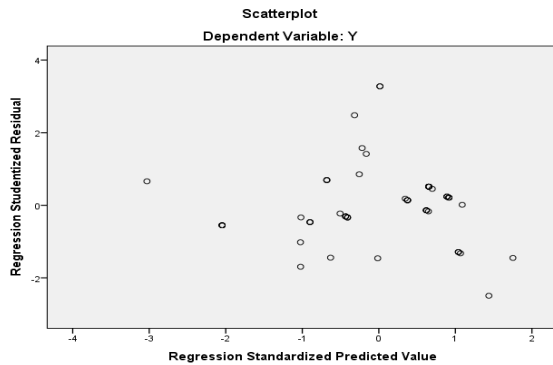
Gambar 2. Uji normalitas P-P Plot Test



Gambar 3. Grafik Histogram

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar berikut ini menunjukkan diagram pencar tidak membentuk suatu pola, dan penyebaran titik tersebut dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel kinerja berdasarkan variabel bebasnya.



Gambar 4. Grafik scatterplot Uji Heteroskedastisitas

3.5. Uji Autokorelasi

Untuk melihat hubungan antar variabel bebas sama kuat atau tidak, digunakan uji autokorelasi dapat dilihat dengan uji Durbin Watson. Nilai Durbin-Watson menurut tabel dengan $n=63$ responden dan $K = 3$ (dalam hal ini adalah jumlah variabel bebas) didapat angka $dl = 1.494$ dan $du = 1.693$. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi dengan dw hitung $> du$ ($1,852 > 1.693$).

Tabel 4
Uji Durbin-Watson

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	3 ^a	59	.000	1.852

3.6. Analisis Regresi Linier Berganda

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

$$Y = 11.744 + 0.285X_1 + 0.326X_2 + 0.161X_3 + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta adalah sebesar 11.744, menunjukkan menyatakan bahwa jika variable kesehatan dan keselamatan kerja, loyalitas dan pengalaman kerja diabaikan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 11.744.
2. Koefisien regresi untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 0,285, menunjukkan setiap kenaikan 1% faktor kesehatan dan keselamatan kerja, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 28.5%.
3. Koefisien regresi untuk variabel loyalitas sebesar 0.326, menunjukkan setiap kenaikan 1% faktor loyalitas, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 32.6%.
4. Koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0,161, menunjukkan setiap kenaikan 1% faktor pengalaman kerja, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 16.1%.

Tabel 5
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.744	2.069	5.677	.000	
	X1	.285	.071	.372	3.994	.000
	X2	.326	.075	.393	4.340	.000
	X3	.161	.048	.303	3.382	.001

3.7. Uji Serempak

Di tabel berikut ini, terlihat nilai signifikansi sebesar 0.000^b lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dan F hitung sebesar 25.205, Dengan demikian $F_{hitung} 25.205 > F_{tabel} 2.75$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara

serempak variabel kesehatan dan keselamatan kerja, loyalitas dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan

Tabel 6
Uji Serempak

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.243	3	56.748	25.205	.000 ^b
	Residual	132.836	59	2.251		
	Total	303.079	62			

3.8. Uji Parsial

Berdasarkan tabel berikut ini, menunjukkan nilai t_{hitung} kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 3.994, nilai t_{hitung} loyalitas sebesar 4.340, dan nilai t_{hitung} pengalaman kerja sebesar 3.382.

1) Kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.994 > 1.669$) dan nilai tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Maka disimpulkan kesehatan dan keselamatan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Loyalitas mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.340 > 1.669$) dan nilai tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Maka disimpulkan loyalitas (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3) Pengalaman kerja mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.382 > 1.669$) dan nilai tingkat signifikan $0.001 < 0.05$. Maka disimpulkan pengalaman kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 7
Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.744	2.069		5.677	.000
	X1	.285	.071	.372	3.994	.000
	X2	.326	.075	.393	4.340	.000
	X3	.161	.048	.303	3.382	.001

3.9. Koefisien Determinasi

Tabel berikut ini menjelaskan besarnya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, loyalitas dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan. Diperoleh nilai koefisien determinasi

sebesar 0,562, yang menunjukkan bahwa terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan dapat dijelaskan oleh kesehatan dan keselamatan kerja, loyalitas dan pengalaman kerja sebesar 56,2%.

Tabel 8
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.749 ^a	.562	.539	1.500	.562	25.205

4. Kesimpulan

Dari hasil analisis diatas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini:

a. Secara parsial variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan

dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.994 > 1.669$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.372 atau 37.2%.

b. Secara parsial variabel loyalitas (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.340

- > 1.669) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.393 atau 39.3%.
- c. Secara parsial variabel Pengalaman kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.382 > 1.669$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.303 atau 30.3%.
- d. Secara simultan variabel kesehatan dan keselamatan kerja, loyalitas dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan dengan nilai $F_{hitung} 25.205 > F_{tabel} 2.75$

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama
- _____. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- _____. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung
- Anoraga dan Suryati. 2005. Perilaku Keorganisasian, PT. Pustaka Jaya, Jakarta
- As' ad. Moh. (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Galia Indonesia, Yogyakarta.
- Asnawi, Sahlan. (1999). Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Jakarta: Pusgrafin
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Basir Barthos, 2009, Manajemen Kearsipan, Jakarta: PT. Bumi Aksara, cetakan ketujuh.
- Bilson Simamora (2005). Analisis Multivariat Pemasaran Edisi Pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Depkes RI, 2005; Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 23 tahun 2005 Tentang Kesehatan; Jakarta; Hal 1. Fisioterapi Indonesia; Jakarta; Hal.5.
- Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM : Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Cetakan 1, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gozali, Saydam. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Intan Masyichah, Dewi Prihatini, Muhammad Syaharudin, 2016, Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi, Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016 Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
- Istijanto, (2006), Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Marihot. T. E. Hariandja (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Cetakkan Kelima. Jakarta: Grasindo.
- Martiwi, Tien, dkk. 2012. Faktor-faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Vol.13 No.1, Hal.44-45.
- Maykel P. Dareho, Paulus Kindangen, Christoffel Kojo, 2017, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado, Jurnal EMBA, Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4475-4484
- Merysa Anjani Hamidah Nayati Utami Arik Prasetya, 2014, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia (Ipmomi) Paiton), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 9 No. 1 April 2014, Universitas Brawijaya Malang
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwopoespito, F.X.O.S. 2010. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Poerwopoespito. (2004). Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia. Jakarta: Management Student.

- Prawirosentono, Suyadi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Ramli, Soehatman. 2010. Petunjuk Praktis Manajemen Kebakaran (Fire Management). Jakarta: Dian Rakyat.
- Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1
- Sastrohadiwiryo. 2008. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan, Daud Kondorura, 2018, Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu, eJournal Pemerintahan Integratif, 2018, 6 (3): 465-474 ISSN: 2337-8670, Universitas Mulawarman
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada
- Yunina, Fitri. Dkk. 2013. Pengaruh Risiko Sistematis, Leverage, dan Laba terhadap Return Saham pada Perusahaan Aneka Industri di Indonesia. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Vol. 2. No.2. hal. 56-64. ISSN 2302-0164.