

**PERBANDINGAN PENGARUH MANAJEMEN HIGIENIS TERHADAP  
PRESTASI KERJA GURU SMK NEGERI 1 MEDAN DENGAN SMK  
NEGERI 5 MEDAN**

**Muhammad Rahmat Hidayat<sup>1</sup>, Cut Devi Maulidasari<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Teuku Umar

**ABSTRACT**

This research is a study about hygienic management towards teachers' work result in SMK Negeri 1 Medan against SMK Negeri 5 Medan. This research made by the deductive thought with the model of Comparative Corelational analysis. The samples between research location are 70 samples of respondent in SMK Negeri 1 Medan and 66 samples of respondent in SMK Negeri 5 Medan.

Data collected between locations effort the result hypothetically using t-test method. The research comparing the R square, t-test value, and Sig. between research locations and got the answer of hypothesis. Results of the analysis showed that there is a relation between hygienic management to teachers' work result in SMK Negeri 1 Medan with t-test result (13.020) > t-table (2,080) and Sig. 0,000 < 0,05. In another location as in SMK Negeri 5 Medan t-test result (9.000) > t-table (2,080) and Sig. 0,000 < 0,05. The comparing result based on t-test result, Sig. and coefficient determination shown the different result between locations.

**ABSTRAK**

Penelitian kali ini mengenai manajemen higienis terhadap prestasi kerja guru di dua tempat penelitian yang berbeda yaitu SMK Negeri 1 Medan dengan SMK Negeri 5 Medan. Penelitian ini adalah bentuk penelitian deduktif yang mengambil model komparasi korelasional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang responden penelitian di SMK Negeri 1 Medan dan 66 orang responden di SMK Negeri 5 Medan. Data penelitian yang telah dikumpulkan menunjukkan hasil penelitian menggunakan uji-t. hasil penelitian kemudian membandingkan antara nilai  $R^2$ , nilai  $t_{hitung}$  dan Sig. diantara kedua lokasi penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di SMK Negeri 1 Medan nilai  $t_{hitung}$  (13.020) >  $t_{tabel}$ (2,080) dan Sig. 0,000 < 0,05. Sedangkan di SMK Negeri 5 Medan nilai  $t_{hitung}$  (9.000) >  $t_{tabel}$  (2,080) dan Sig. 0,000 < 0,05. Hasil membandingkan nilai

uji-t, Sig. and KD menunjukkan bahwa ada perbedaan pengaruh manajemen higienis terhadap prestasi kerja guru di kedua lokasi penelitian.

## **Latar Belakang Masalah**

Prestasi kerja adalah suatu hal yang penting untuk diperhatikan. Banyak pendekatan dilakukan pihak manajemen untuk membentuk situasi yang memungkinkan para pekerjanya untuk bekerja lebih giat daripada biasanya dan mau untuk bersaing. Pendekatan-pendekatan yang mana secara konvensional dapat berupa pemberian insentif, motivasi, pendidikan dan pelatihan yang senyatanya bahkan memberikan kontribusi pada peningkatan prestasi kerja dan telah banyak diteliti sebelumnya.

Prestasi kerja sendiri pastinya menunjukkan semangat tinggi dalam bekerja oleh para karyawan yang jika akumulatif maka akan meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Efisiensi dalam penggunaan sumberdaya dan efektif dalam penerapannya membuat daya saing organisasi menjadi lebih baik sehingga mampu untuk bersaing dengan organisasi serupa dalam bidangnya. Hal inilah yang menjadi dasar pertimbangan mengapa prestasi kerja karyawan perlu untuk diperhatikan oleh pihak manajerial organisasi.

Pada tempat penelitian ini yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Medan dan Sekolah Menengah (SMK) Negeri 5 Medan, terdapat kondisi infrastruktur yang senyatanya berbeda satu dengan lainnya. Dapat dikatakan bahwa SMK Negeri 1 Medan memiliki infrastruktur yang lebih tertata dan nyaman berbanding SMK Negeri 5 Medan. Fasilitas ruang kelas, ruang guru, kamar mandi, taman di SMK Negeri 1 Medan lebih tertata dan terkondisikan untuk memberikan kenyamanan bagi para pekerja (guru) berbanding apa yang dimiliki oleh SMK Negeri 5 Medan.

Selain yang disebutkan di atas, juga perlu diperhatikan bahwa berdasarkan pengamatan peneliti dalam observasi awal, para tenaga pendidik (guru) pada institusi pelaksana teknis pendidikan Sekolah Menengah (SMK) Negeri 5 Medan cenderung bermalas-malasan dalam bekerja, kurang gesit dan cekatan, terlihat lesu dan kurang bergairah dalam melaksanakan beban kerja yang ditimpakan kepada mereka. Para tenaga pendidik (guru) di sekolah ini sering datang terlambat, kurang mengindahkan tugas pokok dan fungsi mereka sebagai pendidik dan secara umum memiliki prestasi kerja yang kurang baik. Fenomena ini diasumsikan peneliti sangat terkait dengan bagaimana pihak manajemen institusi Sekolah Menengah (SMK) Negeri 5 Medan dalam mengelola sumber daya manusia mereka baik secara suprastruktur maupun infrastruktur.

Seperti disebutkan sebelumnya bahwa secara infrastruktur, Sekolah Menengah (SMK) Negeri 5 Medan masih jauh tertinggal disbanding SMK Negeri 1 Medan baik secara kelengkapan infrastruktur, penataan, kebersihan, keasrian dan kenyamanannya. Belum lagi ketika kita harus melihat suprastrukturnya dimana proses supervisi yang kurang ramah, manajemen yang cenderung tidak tertata baik secara administratifnya, hubungan antara pihak manajemen dan para guru yang kurang sehat karena sering muncul sikap curiga dari para guru terhadap pihak manajemen. Dalam beberapa kali pengamatan dan bincang-bincang, para guru secara pribadi acapkali mengeluhkan kecurigaan mereka terhadap kemungkinan pihak manajemen untuk secara semena-mena menyusun jadwal mengajar para guru, jumlah jam yang diatur tanpa kesepakatan dan penempatan hari yang dianggap tidak efisien, ruang kelas yang kadangkala berpindah tanpa sosialisasi, serta pembagian-pembagian dana kesejahteraan yang dianggap tidak akuntabel, tidak transparan, dan cenderung koruptif. Kecurigaan-kecurigaan ini kepada pihak manajemen pastinya akan membuat hubungan antara pihak manajemen dengan para pekerjanya akan semakin memburuk.

Pada institusi SMK Negeri 1 Medan riak yang sama tetap ada. Namun, tidak segegar seperti yang terjadi pada SMK Negeri 5 Medan. Apa yang dikeluhkan oleh para guru kepada manajemen direspon secara cepat dan sigap sehingga hubungan antara manajemen dengan para guru tetap terjaga harmonis. Para tenaga pendidik sering merasa sangat malu untuk datang terlambat atau tidak masuk ke dalam ruang kelas pada jam dan jadwal yang ditentukan. Proses pemantauan yang berbasis sistem keamanan terkomputerisasi (CCTV) direspon secara positif oleh seluruh guru. Konflik internal organisasi di institusi pendidikan ini juga lebih bersifat laten serta temporal, jarang muncul ke permukaan dalam bentuk konflik terbuka. Kepala sekolah sebagai pucuk pimpinan tertinggi pada institusi ini sering berbaur dan bercengkrama dengan para bawahannya untuk terus membina suasana dan budaya keakraban yang terpancar secara alami namun tetap tidak mengindahkan norma professional masing-masing. Dengan telah diterapkannya manajemen higienis di hampir seluruh sisi di SMK Negeri 1 Medan, dapat diasumsikan akan berpengaruh pada prestasi kerja guru di masing-masing sekolah kejuruan ini yang pastinya berbeda.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru yang bekerja di SMK Negeri 1 Medan dimana terdapat 70 orang guru dan SMK Negeri 5 Medan yang berjumlah 66 orang guru. Populasi penelitian di masing-masing institusi yang akan diteliti berjumlah kurang dari 100 baik di SMK Negeri 1 Medan (70 orang) dan SMK Negeri 5 Medan (66 orang). Adapun karena jumlah populasi penelitian tidak lebih

dari 100, maka diambil kesimpulan untuk menetapkan seluruh populasi sebagai sample (penelitian populatif).

## Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Variabel	Indikator	Referensi	Skala Pengukuran
Manajemen Higienis (Independen / X)	1. Upah tinggi, 2. Tunjangan menarik, 3. Tingkat kesejahteraan memadai, 4. Kondisi kerja bagus, 5. Pemeliharaan hubungan pekerja-manajemen yang sehat dan 6. Pengawasan yang ramah	Hidayat, MS (2006:176)	Interval
Prestasi Kerja (Dependen / Y)	1. aspek financial 2. kepuasan pelanggan 3. operasi bisnis internal 4. kepuasan karyawan 5. kepuasan komunitas dan shareholders / stakeholders 6. waktu.	Sedarmayanti (2011:197)	

## Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Hasil uji validitas instrument penelitian menggunakan 40 orang sampel responden di luar responden penelitian. Dengan taraf nyata 5%, maka didapatkan nilai  $r$  table sebesar 0,304. Hasil pengujian butir pertanyaan kuesioner (instrument penelitian) dimana seluruh butir pertanyaan pada kuesioner penelitian yang digunakan dinyatakan valid. Seluruh hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga butir-butir pertanyaan di kuesioner penelitian dapat digunakan untuk mengambil data penelitian.

Dari hasil pengujian menggunakan *SPSS for windows*, didapat nilai Alpha Cronbach adalah 0,745. Hasil pengujian kuisioner untuk butir pertanyaan untuk instrument penelitian kali ini adalah sebanyak 22 butir pertanyaan dengan nilai alpha yang didapatkan dari pengujian tersebut adalah sebesar 0.745. Butir pertanyaan kuesioner tersebut adalah reliable dengan menilik taraf alpha hitung lebih besar dari 0,5. Maka dapat dinyatakan bahwa butir pertanyaan pada kuesioner penelitian tersebut adalah

reliable dan dapat digunakan guna mengumpulkan data penelitian untuk kepentingan penelitian.

**Uji Hipotesis 1**

**Hasil t-test SMK Negeri 1 Medan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

	t	Sig.
1	3.618	.001
	13.020	.000

Pada pengujian hipotesis pertama penelitian ini kita menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel manajemen higienis dengan prestasi kerja guru SMK Negeri 1 Medan. Hasil ini secara tepat menjelaskan bahwa variabel manajemen higienis memiliki pengaruh positif dan signifikan. Jika kita melihat bahwa sebaran pernyataan terkait fasilitas yang memadai di institusi ini memunculkan semangat yang berbeda. Fasilitas ruang guru yang telah dilengkapi dengan perangkat *air conditioner*, meja guru yang tertata dan layak dengan peralatan lain sebagai bagian kelengkapan administrative menjadi penunjang utama para guru untuk mampu mengerjakan segala hal yang mungkin untuk memajukan peserta didiknya.

**Uji Hipotesis 2**

**Hasil t-test SMK Negeri 5 Medan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

	t	Sig.
	4.520	.000

9.000	.000
-------	------

Hasil ini secara tepat menjelaskan bahwa variabel manajemen higienis memiliki pengaruh positif dan signifikan. Jika kita melihat bahwa sebaran pernyataan terkait fasilitas yang memadai di institusi ini memunculkan semangat yang berbeda. Jika kita melihat dari sisi hubungan antara rekan kerja yang penuh rasa kekeluargaan juga memunculkan kenyamanan tersendiri dan menjadi nilai tambah individu guru tersebut untuk secara terbuka mendiskusikan banyak hal, termasuk mengenai peserta didik dan *treatment* untuk masing-masing individu. Hal ini memunculkan suasana yang baik untuk kenyamanan lebih lanjut, berbagi pengalaman dan sebagai katalisator untuk transfer pengalaman yang lebih baik.

### Uji Hipotesis 3

#### Perbandingan Pengaruh di Lokasi Penelitian

SMK Negeri 1 Medan			SMK Negeri 5 Medan		
t-hitung	Sig.	KD	t-hitung	Sig.	KD
13,020	0,000	0,726	9,000	0,000	0,544

Berdasarkan hasil analisis di atas, melihat dari nilai t-hitung, Sig., dan  $R^2$  hasil penelitian, disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan kita menolak  $H_a$  dalam hal ini ada perbedaan pengaruh prestasi kerja guru SMK Negeri 1 Medan dengan SMK Negeri 5 Medan. Dari hasil penelitian ini didapat pengaruh prestasi kerja guru SMK Negeri 1 Medan lebih besar daripada hasil pengaruh manajemen higienis terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 5 Medan.

### Saran Manajerial

#### Bagi SMK Negeri 1 Medan

Proses manajemen higienis di lokasi penelitian ini sudah cukup optimal untuk meningkatkan prestasi kerja guru. Dengan kata lain, untuk mengoptimalkan prestasi kerja guru dengan mengandalkan proses manajemen higienis dengan lebih optimal sudah cukup untuk mendapatkan prestasi kerja guru akan meningkat lebih baik.

Adapun berdasarkan indikator yang diteliti dapat dipahami bahwa utamanya pemberian fasilitas yang memadai di institusi ini memunculkan semangat yang berbeda. Para guru sebagai tenaga pengajar merasa betah untuk berlama-lama di tempat ia bekerja dan secara nyaman melakukan banyak beban kerja tanpa merasa

terusik dan risih dengan keadaan tempat kerja yang memadai. Fasilitas ruang guru yang telah dilengkapi dengan perangkat *air conditioner*, meja guru yang tertata dan layak dengan peralatan lain sebagai bagian kelengkapan administrative menjadi penunjang utama para guru untuk mampu mengerjakan segala hal yang mungkin untuk memajukan peserta didiknya. Hubungan antara rekan kerja yang penuh rasa kekeluargaan juga memunculkan kenyamanan tersendiri dan menjadi nilai tambah individu guru tersebut untuk secara terbuka mendiskusikan banyak hal, termasuk mengenai peserta didik dan *treatment* untuk masing-masing individu. Proses supervise yang tegas, namun tetap ramah membuat para guru tidak dalam kondisi tertekan, namun memunculkan budaya berbeda ketika berhadapan dengan beban tugas yang menumpuk. Kondisi ini seharusnya bisa dioptimalkan lagi dengan maksimalisasi penggunaan lahan untuk pembangunan fasilitas lapangan untuk kegiatan ekstra-kulikuler, pembangunan kembali aula sekolah yang sudah dialih-fungsikan menjadi ruangan kelas, juga kegiatan olah raga bersama yang memunculkan rasa erat dan semakin akrab antar warga sekolah.

### **Bagi SMK Negeri 5 Medan**

Proses manajemen higienis di lokasi penelitian ini sudah cukup optimal untuk meningkatkan prestasi kerja guru. 54,4% prestasi kerja guru di SMK Negeri 5 Medan didapat berdasarkan proses manajemen higienis. Dengan kata lain, untuk mengoptimalkan prestasi kerja guru dengan mengandalkan proses manajemen higienis dengan lebih optimal sudah cukup untuk mendapatkan prestasi kerja guru akan meningkat lebih baik dan juga dianggap perlu untuk juga mengkaji variabel lain selain manajemen higienis yang mungkin bisa meningkatkan prestasi kerja untuk lebih optimal.

Adapun ketika proses penelitian berlangsung, keluhan yang kerap dikeluhkan oleh para guru adalah kondisi ruang guru yang tidak bersih, kurang sejuk dan cenderung gerah, tidak higienis dan kurang penerangan sehingga banyak oknum guru yang lebih betah berdiam di mushalla sekolah ataupun meja piket. Fasilitas lapangan sekolah tidak tertata selain kegiatan ekstrakurikuler juga tidak terlalu diperhatikan. Proses pengakraban antar guru hanya sebatas kolega kerja dan kurang menyentuh sisi individual sehingga pada beberapa oknum guru yang berstatus junior dan guru baru merasa segan untuk berdiskusi terkait kendala yang dihadapinya pada proses KBM pada guru yang lebih senior. Proses transfer pengalaman seperti ini seharusnya bagian yang sangat penting dimana para guru yang lebih muda seringkali merasa bahwa atasan dan guru yang lebih berpengalaman terlalu tertutup untuk bisa diajak berdiskusi banyak hal.

# **Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen**

Volume 3 Nomor 1, 2019

ISSN : 2614-2147

Ruangan kelas juga sangat kurang penerangan, jauh dari kerapian dan keserasian. Meja dan kursi yang sudah berumur agak tua dan cenderung mudah patah dan rusak juga merupakan kendala dalam proses kegiatan belajar mengajar. Peralatan seperti *projector*, spidol, papan tulis yang bersih, kapur tulis dan penghapus juga sangat terbatas. Belum lagi kamar mandi sangat tidak terurus, berbau dan kumuh karena air yang digunakan adalah air dari sumur bor yang berbau tak sedap. Hal-hal seperti ini sangat perlu diperhatikan oleh pihak manajemen mengingat lingkungan kerja juga harus ditata senyaman mungkin. Pembibitan budaya kekeluargaan dan kebersamaan bukan hanya dibina pada tataran ritus saja namun harus mampu mengakar dan menciptakan iklim keterbukaan dan keakraban yang jauh lebih menyentuh setiap warga sekolah.

## **Keterbatasan Penelitian**

Dari koefisien determinasi di masing-masing lokasi penelitian terdapat prekondisi yang disimpulkan membatasi keoptimalan prestasi kerja guru. Hal ini disadari peneliti disebabkan karena beragam keterbatasan di lapangan yang tentunya membutuhkan kajian lebih mendalam terhadap multifactor yang ada. Penelitian ini sangat jauh dari keoptimalan, sehingga memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut.

## **Daftar Pustaka**

- Anonim. 2003. *Undang-undang No. 23 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Anonim. 2005. *Undang-undang No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Anonim. 2005. *Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Anonim. 2008. *Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bernardin & Russel. 2006. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Bittel, R. Lester dan Newstrom, John W. 1996. *Pedoman Bagi Penyelia. Terjemahan*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.



## **Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen**

Volume 3 Nomor 1, 2019

ISSN : 2614-2147

- Cascio, Wayne F. 1993. *Applied Psychology in Personnel Management Volume 2(4<sup>th</sup> Edition)*. London : Prentice Hall.
- Cherrington, J. David. 1995. *The Management of Human Resource*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, MS. 2006. *Kamus Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 1989. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Margono, Gaguk et al. 2013. *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Muchinsky, M. Paul. 1993. *Psychology Applied to Work. Ed 4*. California: Brooks/Cole Publishing Company Pacific Grove.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, Ike Kusdiyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Andi.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taylor, Frederick Winslow. 2006. *Scientific Management: Comprising Shop Management*. Canada : Routledge
- Tunggal, Widjaja Amien. 1997. *Kamus Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

### **Penelitian**

## **Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen**

Volume 3 Nomor 1, 2019

ISSN : 2614-2147

- Faqih, Muh Ghufuran. 2004. *Pengaruh Sikap, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah Tahun 2004*. Surakarta: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Pendidikan – Universitas Muhammadiyah Surakarta (tidak diterbitkan).
- Gultom, Komaruddin. 2008. *Pengaruh Sikap Inovatif dan Motif Berprestasi terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri kota Sibolga*. Universitas Terbuka (tidak diterbitkan)
- Haikal, Ahmad. 2012. *Perbandingan Pengaruh Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 4 Medan dan Socfindo Medan*. Medan: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan (tidak diterbitkan)
- Handayani, Becti. 2005. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sarana dan Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA negeri I Karangdowo*. Surakarta: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Pendidikan – Universitas Muhammadiyah Surakarta (tidak diterbitkan).
- Hidayat, Muhammad Rahmat. 2011. *Descriptive Analysis of Labor Union Policy for Solving the Strike and Achieving Hygienic Management in Serikat Pekerja Seluruh Indonesia*. Medan: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan (tidak diterbitkan)
- Kusuma, Ibrahim Jati dan Darmastuti, Ismi. 2010. *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi (Vol. 7 No.1/ 2010)
- Maharani, Intan Ratna dan Rahmawati, Siti. 2010. *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis*. Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol. I, No. 3, Desember 2010.
- Sugiyati, Sri. 2005. *Persepsi Guru Tentang Iklim Organisasi Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kreativitas Terhadap Prestasi Kerja Guru SD Sekecamatan Gemolong Kabupaten Sragen*. Surakarta: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Pendidikan – Universitas Muhammadiyah Surakarta (tidak diterbitkan).
- Sulistiyorini, Wahyu R. 2006. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Sahabat di Klaten*.
- Wati, Mira. 2015. *Pengaruh Kualitas Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Padang*. Padang : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi – Universitas Taman Siswa Padang (tidak diterbitkan).