



Received: 4 Juni 2024; **Revised:** 12 Juli 2024; **Accepted:** 3 Agustus 2024

PENGALAMAN KERJA DAN MANAJEMEN RESIKO PEGAWAI PUBLIC SAFETY CENTER 119 KOTA SOLOK

Arfimasri¹, Netti Indrawati², Essy Sriyanti³, Ikhwan Ramadhan⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin
Jl. Tembok Kel. Nan Balimo Kota Solok, Sumatera Barat, Indonesia

E-mail : arfimasri76@gmail.com¹, netti.indra@gmail.com², sriyanties01@gmail.com³,
hobbynapak@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja Dan Manajemen Resiko Pegawai Berpengaruh Terhadap Pelayanan PSC 119 (*Public Safety Center 119*) Kota Solok. Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel, Pengalaman Kerja (X1) Dan Manajemen Resiko Pegawai (X2) Terhadap Pelayanan PSC 119 (Y). Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui metode kuesioner terhadap 69 responden dari 69 orang populasi pegawai PSC 119 (*Public Safety Center 119*) Kota Solok. Teknik Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kausatif, dengan menggunakan metode Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 19). Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan uji realibilitas, uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, uji hipotesis lewat uji T dan uji F serta uji analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai $Y = 10,605 + 0,437 X_1 + 0,313 X_2$. dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independent (X) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen (Y) pada Pelayanan PSC 119 (*Pubic Safety Center 119*) Kota Solok. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) = 44,8 %. Hasil ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X1) dan Manajemen Resiko Pegawai (X2), memiliki sumbangsih pengaruh terhadap Pelayanan PSC 119 (Y) sebesar 44,8 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil pengujian secara parsial (uji t) terlihat bahwa Pengalaman Kerja (X1) terhadap Pelayanan PSC 119 (Y) menunjukkan Thitung 3,620 > Ttabel 1,996 maka Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas. Hasil pengujian variabel Manajemen Resiko Pegawai (X2) terhadap Pelayanan PSC 119 (Y) menunjukkan Thitung 2,732 > Ttabel 1,996 maka Manajemen Resiko Pegawai mempunyai pengaruh terhadap Pelayanan PSC 119. Hasil keseluruhan (uji f) Fhitung 26,819 > F tabel 3,13 maka positif dan signifikan terhadap Pelayanan PSC 119.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Manajemen Resiko Pegawai, Pelayanan PSC 119

Abstract

*This study aims to determine whether Work Experience and Employee Risk Management Affect PSC 119 (*Public Safety Center 119*) Services in Solok City. The purpose of this study is to analyze the influence of each variable, Work Experience (X1) and Employee Risk Management (X2) on PSC 119 (Y) Services. In this study, data were collected through a questionnaire method on 69 respondents from 69 PSC 119 (*Public**

Safety Center 119) Solok City employee populations. Data analysis techniques in this study were carried out causally, using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 19) method. Then an analysis of the data obtained was carried out in the form of quantitative analysis. Quantitative analysis includes validity and reliability tests, multicollinearity tests, normality tests, heteroscedasticity tests, multiple regression analysis, hypothesis testing through T tests and F tests and determination coefficient analysis tests (R^2). The results of multiple regression analysis obtained the value of $Y = 10.605 + 0.437 X_1 + 0.313 X_2$. It can be concluded that all independent variables (X) have a positive influence on the dependent variable (Y) on PSC 119 (Public Safety Center 119) Services in Solok City. Based on the results of the determination coefficient test (R^2) = 44.8%. These results indicate that Work Experience (X_1) and Employee Risk Management (X_2), have a contribution to the influence of PSC 119 (Y) Services of 44.8% and the rest is influenced by other factors not studied. The results of partial testing (t-test) show that Work Experience (X_1) on PSC 119 (Y) Services shows $T_{count} 3.620 > T_{table} 1.996$, so Work Experience has an influence on Productivity. The test results of the Employee Risk Management variable (X_2) on PSC 119 Service (Y) show $T_{count} 2.732 > T_{table} 1.996$, so Employee Risk Management has an influence on PSC 119 Service. The overall result (f test) $F_{count} 26.819 > F_{table} 3.13$, so it is positive and significant on PSC 119 Service.

Keywords: Work Experience, Employee Risk Management, PSC 119 Service

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, (Imron & Pamumkas, 2021).

Organisasi didefinisikan kelompok orang yang saling bekerjasama dan melakukan interaksi secara intensif. Tujuan organisasi akan tercapai jika pekerjaan yang dilakukan pada organisasi disusun secara sistematis. Manusia sebagai sumber daya berperan penting dalam organisasi. Hasibuan (2007) mengemukakan faktor penting dalam memenangkan persaingan yaitu modal, teknologi dan SDM (Sumber Daya Manusia). Bagian utama organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia, oleh karena itu harus ada pengelolaan untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas perusahaan atau instansi serta mampu mendorong tercapainya tujuan organisasi, (Essy et al., 2021).

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena, pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak. Pekerja berpengalaman bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka. Untuk mencapai keberhasilan juga diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Karena kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keahlian seseorang yang diimbangi dengan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas kerja dan mengatasi permasalahan dalam pekerjaan dengan penuh ketenangan dan tanggung jawab, (Kapahang et al., 2020).

SDM (Sumber Daya Manusia) dan Risiko sekarang harus bekerja sama untuk menanggulangi risiko karyawan terkait dengan kesehatan dan keselamatan, ESG, dan masa depan pekerjaan. Hal ini memerlukan penerapan landasan yang tepat untuk manajemen risiko, termasuk langkah proaktif untuk melindungi karyawan, (Jelita & Shofawati, 2019). Manajemen risiko merupakan tindakan dari seluruh entitas terkait di dalam perusahaan yang didalamnya terdapat berbagai tahapan yang saling berkaitan dan berulang untuk saling melengkapi dan menyempurnakan, (Jelita & Shofawati, 2019).

Pemerintah sebagai penyedia layanan publik yang dibutuhkan oleh masyarakat harus bertanggung jawab dan terus berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi peningkatan pelayanan publik. Pada dasarnya setiap permasalahan pasti memiliki landasan teori pendukung atau penghubung untuk memperkuat masalah.. Pelayanan adalah suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antar seseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik, dan menyediakan kepuasaan pelanggan. Sementara dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan pelayanan sebagai hal, cara, atau hasil pekerjaan melayani. Pelayanan hakikatnya adalah serangkaian kegiatan, karena itu merupakan proses. Sebagai proses, pelayanan berlangsung secara rutin dan berkesinambungan, meliputi seluruh organisasi dalam masyarakat, (Han et al., 2019).

Layanan PSC (*Public Safety Center*) 119 merupakan kolaborasi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. National Command Center (NCC) berada di Kementerian Kesehatan dan PSC (*Public Safety Center*) yang berada di daerah. Berdasarkan instruksi presiden No. 4 Tahun 2013, setiap daerah Kabupaten/Kota harus membentuk PSC (*Public Safety Center*) sebagai pusat layanan kegawatdaruratan di daerah dan dipandu dengan Permenkes No. 19 Tahun 2016 tentang Sistim Penanggulangan gawat Darurat Terpadu.

Sistem kerja pelayanan PSC (*Public Safety Center*) 119 adalah dengan cara pemanggilan melalui saluran telepon dengan nomor 119, yang nantinya akan terhubung langsung ke call center yang siaga 24 jam di Kantor Dinas Kesehatan Kota Solok. Petugas akan meminta keterangan awal terkait keluhan dan lokasi pasien/korban untuk kemudian dilakukan upaya dan penanganan yang cepat dan tepat kepada pasien. Dalam rangka mendukung dan memaksimalkan jalannya program ini, tentu diperlukan peningkatan- peningkatan dan pemberian dari segala aspek. Pemko Solok pun secara bertahap telah berupaya dalam peningkatan dan pemenuhan aspek dan unsur penunjang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena experience is the best teacher, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”, (Kapahang et al., 2020). Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang pada suatu pola tingkah laku yang lebih baik. Pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja pegawai dalam bekerja baik di instansi pemerintah yang sebelumnya maupun instansi pemerintah yang sekarang. Instansi pemerintah harus memiliki kemampuan untuk memberikan informasi tentang bagaimana kinerja pegawai di instansi pemerintah tersebut. Bagian kepegawaian dalam instansi pemerintah akan lebih cenderung memilih calon pelamar yang sudah berpengalaman karena di pandang lebih mampu dan matang dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan nantinya. Mendapat pengalaman selama masa studi memungkinkan siswa dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang tempat kerja. Pengalaman kerja bukanlah satu-satunya yang di nilai dalam menentukan pengembangan karier pegawai, masih ada prestasi kerja beserta pelatihan, (Yeni et al., 2023).

Pengalaman kerja dapat memberikan manfaat bagi seseorang dalam melaksanakan kerja karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahun tentang pekerjaan yang akan dihadapi. seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih mengerti apa

yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Dari pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas saya sebagai penulis menyimpulkan bahwa, pengalaman kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang dimana sebelumnya dia pernah melakukan pekerjaan tersebut dengan baik maka dia diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerjaan yang sebelumnya, (Liung et al., 2019).

Manajemen Risiko Pegawai

Risiko adalah sesuatu yang mengarah pada ketidakpastian atas terjadinya suatu peristiwa selama selang waktu tertentu yang mana peristiwa tersebut menyebabkan suatu kerugian baik itu kerugian kecil yang tidak begitu berarti maupun kerugian besar yang berpengaruh terhadap kelangsungan hidup dari suatu perusahaan, (Widhi Yanti & Mursidi, 2022). Risiko pada umumnya dipandang sebagai sesuatu yang negatif, seperti kehilangan, bahaya, dan konsekuensi lainnya. Kerugian tersebut merupakan bentuk ketidakpastian yang seharusnya dipahami dan dikelolah secara efektif oleh organisasi sebagai bagian dari strategi sehingga dapat menjadi nilai tambah dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Risiko berhubungan dengan ketidakpastian, hal ini terjadi karena kurangnya informasi mengenai yang akan terjadi. Sesuatu yang tidak pasti dapat berakibat menguntungkan atau merugikan. Risiko ialah suatu kemungkinan yang menimbulkan atau mengesankan kerugian atau bahaya. (Widhi Yanti & Mursidi, 2022).

Manajemen risiko didefinisikan sebagai suatu metode logis dan sistematik dalam identifikasi, kuantifikasi, menentukan sikap, menetapkan solusi, serta melakukan monitor dan pelaporan risiko yang berlangsung setiap aktivitas atau proses. Risiko adalah kemungkinan terjadinya penyimpangan dari harapan yang dapat menimbulkan kerugian. Sedangkan menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK), risiko adalah potensi kerugian akibat terjadinya suatu peristiwa tertentu, (Widhi Yanti & Mursidi, 2022). Hubungan antara risiko dan hasil secara alami berkorelasi linear negatif. Semakin tinggi hasil yang diharapkan, dibutuhkan risiko yang semakin besar untuk dihadapi. Untuk itu, diperlukan upaya yang serius agar hubungan tersebut menjadi kebalikannya, yaitu aktivitas yang meningkatkan hasil pada saat risiko menurun.

Secara umum Manajemen Risiko didefinisikan sebagai proses, mengidentifikasi, mengukur dan memastikan risiko dan mengembangkan strategi untuk mengelola risiko tersebut. Dalam hal ini manajemen risiko akan melibatkan proses-proses, metode dan teknik yang membantu manajer proyek maksimumkan probabilitas dan konsekuensi dari event positif dan minimasi probabilitas dan konsekuensi event yang berlawanan, (Winda Purnama Tagueha et al., 2018). Dalam manajemen proyek, yang dimaksud dengan manajemen risiko proyek adalah seni dan ilmu untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan merespon risiko selama umur proyek dan tetap menjamin tercapainya tujuan proyek. Manajemen proyek yang baik akan mampu memperbaiki keberhasilan proyek secara signifikan.

Pelayanan

Pemerintah sebagai penyedia layanan publik yang dibutuhkan oleh masyarakat harus bertanggung jawab dan terus berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi peningkatan pelayanan publik. Pada dasarnya setiap permasalahan pasti memiliki landasan teori pendukung atau penghubung untuk memperkuat masalah. Oleh sebab itu penulis akan menyajikan beberapa teori sehingga dapat membantu proses pemecahan masalah penelitian yang berhubungan langsung Dengan Pelayanan Publik, (Han et al., 2019). Pelayanan adalah suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antar seseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik, dan menyediakan

kepuasaan pelanggan. Sementara dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan pelayanan sebagai hal, cara, atau hasil pekerjaan melayani, (Han et al., 2019).

Pelayanan hakikatnya adalah serangkaian kegiatan, karena itu merupakan proses. Sebagai proses, pelayanan berlangsung secara rutin dan berkesinambungan, meliputi seluruh organisasi dalam masyarakat. Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan di atas bahwa pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan melalui hubungan antara penerima dan pemberi pelayanan yang menggunakan peralatan berupa organisasi atau lembaga perusahaan, (Han et al., 2019). Pelayanan dapat diartikan sebagai aktivitas yang diberikan untuk membantu, menyiapkan, dan mengurus baik itu berupa barang atau jasa dari satu pihak ke pihak lain, (Han et al., 2019). Standar Operasional Prosedur merupakan serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan aktivitas organisasi, seperti bagaimana melakukan kegiatan tersebut, kapan harus dilakukan, dimana pelaksanaan kegiatannya dan termasuk siapa yang melakukan. Pengertian Standar Operasional Prosedur tersebut berdasarkan Permen PANRB Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan SOP Administrasi Pemerintahan, (R. Siburian & Kurniawati, 2020).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada penelitian kuantitatif biasanya pada data-data yang berupa angka kemudian diolah dengan metode statistik, (Sugiyono, 2010). Teknik analisis data yang digunakan yaitu, pengujian instrument (uji validitas dan uji reabilitas), analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis (Uji t dan Uji f).

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja Dan Manajemen Resiko Pegawai Terhadap Pelayanan PSC 119 (*Public Safety Center 119*) Kota Solok. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 69 pegawai PSC 119 yang bertugas diposko PSC 119 Kota Solok. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 19, metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh Persamaan Regresi Linear adalah: $Y = 10,605 + 0,437X_1 + 0,313X_2 + e$

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,448 atau 44,8%. Hasil ini berarti variabel independen Pengalaman Kerja (X_1) dan Manajemen Resiko Pegawai (X_2), memiliki sumbangan pengaruh terhadap Pelayanan PSC 119 (Y) sebesar 44,8 % sedangkan sisanya sebesar 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengalaman kerja (X_1) memiliki nilai $|t_{hitung}|$ sebesar 3,620 dengan signifikansi sebesar 0,001 dan $|t_{tabel}|$, $\alpha=0,05$; $df=66$ adalah sebesar 1,996. Karena $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$, yaitu $|3,620| > |1,996|$, atau nilai sig t (0,001) $< \alpha$ (0,05), maka H1 diterima.

Manajemen Resiko Pegawai (X_2) memiliki $|t_{hitung}|$ sebesar 2,732 dengan signifikansi sebesar 0,008 dan $|t_{tabel}|$, $\alpha=0,05$; $df=66$ adalah sebesar 1,996. Karena $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$, yaitu $|2,732| > |1,996|$, atau nilai sig t (0,008) $< \alpha$ (0,05), maka H2 diterima.

Pengalaman Kerja Dan Manajemen Resiko Pegawai secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Pelayanan PSC 119. Hal ini dibuktikan menggunakan uji f dengan $|f_{hitung}|$ 26,819 $|>|f_{tabel}|$ 3,13 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. maka H3 diterima.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa seluruh variabel independent (X) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen (Y) pada Pelayanan PSC 119 (*Pubic Safety Center 119*) Kota Solok. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) = 44,8 %. Hasil ini menunjukan bahwa Pengalaman Kerja (X1) dan Manajemen Resiko Pegawai (X2), memiliki sumbangan pengaruh terhadap Pelayanan PSC 119 (Y) sebesar 44,8 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil pengujian secara parsial (uji t) terlihat bahwa Pengalaman Kerja (X1) terhadap Pelayanan PSC 119 (Y) menunjukan Thitung 3,620 > Ttabel 1,996 maka Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas. Hasil pengujian variabel Manajemen Resiko Pegawai (X2) terhadap Pelayanan PSC 119 (Y) menunjukan Thitung 2,732 > Ttabel 1,996 maka Manajemen Resiko Pegawai mempunyai pemgaruh terhadap Pelayanan PSC 119. Hasil keseluruhan (uji f) Fhitung 26,819 > F tabel 3,13 maka positif dan signifikan terhadap Pelayanan PSC 119.

DAFTAR PUSTAKA

- Essy, S., Netti, I., Lili, W., Rasidah, N., & Nurhayati. (2021). Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok). *ECo-Buss*, 4(6), 313–321.
- Han, E. S., & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). Pengertian Pelayanan Umum. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Imron, & Pamumkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com
- Jelita, W. R. S., & Shofawati, A. (2019). Manajemen Risiko Operasional Pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Jabal Nur Tebuireng di Surabaya. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(1), 69. <https://doi.org/10.22219/jes.v4i1.8733>
- Kapahang, J. O., Kojo, C., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 503–513.
- Liung, kornelis alfred, Ndoen, L. M., & Timuneno, T. (2019). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 13(2), 57–66.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (15th ed.). ALFABETA, CV.
- R. Siburan, S. L., & Kurniawati, L. (2020). Analisis Penerapan Standar Operasional Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Menteng Kota Administrasi Jakarta Pusat Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ekbang*, 3(1), 1–19.
- Widhi Yanti, D. A., & Mursidi, M. (2022). Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Petikemas di Surabaya. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 282–288. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1683>
- Winda PurnamaTagueha, Jantje B Mangare, & Tisano Tj. Arsjad. (2018). Manajemen Resiko Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Kontruksi (Studi Kasus: Pembangunan Gedung Laboratorium Fakultas Teknik Unsrat). *Sipil Statik*, 6(11), 907–916.
- Yeni, A., Arfimasri, A., & Maiyanti, M. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi Kasus Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok. ... , *Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 103–115. <https://ejurnalqarnain.stisnq.ac.id/index.php/MUQADDIMAH/article/view/351%0Ahttps://>

