



Implementasi Program K3 Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan *Maintenance* Pembangkit Listrik

Nourma Yunita Aprilia¹, Yayan Firmansyah², Mamun Sutisna^{3*}

^{1,2,3} Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bandung

E-mail Correspondence : mamun.sutisna@polban.ac.id

Abstract

A service company is a company that has the potential and high risk of occupational accidents. This study aims to determine the effect of implementing the occupational safety and health programme (K3) on labour productivity in PT Hafila Daya Utama. The research method used is quantitative method and uses primary data in data collection with questionnaire. The sampling technique used is non-probability sampling with saturated samples, so the number of samples used is 136 respondents. Data analysis was carried out using the smartPLS-SEM application. The results of this study indicate that the implementation of the occupational safety and health programme (K3) has a positive and significant effect on the work productivity of PT Hafila Daya Utama employees.

Keywords: Occupational Safety and Health, Work Productivity

Abstrak

Perusahaan kontraktor jasa merupakan perusahaan yang memiliki potensi serta resiko bahaya yang cukup tinggi terhadap kecelakaan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja pada proyek pekerjaan maintenance pembangkit listrik di PT. Hafila Daya Utama. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan menggunakan data primer dalam pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 136 responden. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi smartPLS-SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hafila Daya Utama.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan di era globalisasi perlu memaksimalkan sumber daya yang dimiliki untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan mengoptimalkan hasil kerjanya untuk kemajuan serta peningkatan perusahaan, terutama dalam bidang industri. Produktivitas salah satu perhatian penting untuk suatu organisasi karena berpengaruh terhadap kesejahteraan serta efisiensi organisasi, ketika terdapat permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, maka sulit untuk mencapai produktivitas jika hanya mengandalkan sistem dan prosedur regulasi (Shrouf et al., 2020). Pemberian perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan termasuk salah satu cara untuk melindungi sumber daya dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Gul (2018) K3 merupakan bidang yang mempelajari bagaimana mengantisipasi, mengenali, mengevaluasi, dan mengendalikan bahaya yang kemungkinan terjadi di tempat kerja yang menyebabkan terganggunya kesehatan serta kesejahteraan karyawan dan pertimbangan hal yang mungkin berdampak pada lingkungan. Sebagaimana dalam penelitian Maartje, (2019) dikatakan dengan adanya penerapan program K3 maka tenaga kerja dapat merasa dilindungi, aman, serta terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi dan tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Karyawan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan adalah karyawan yang memiliki kemampuan menghasilkan produktivitas kerja secara optimal. Perusahaan perlu memberikan keamanan dan kenyamanan karyawannya, dengan memperhatikannya melalui program pemeliharaan sumber daya manusia yaitu program K3 (Wahyuni et al., 2018). Menurut Anjum et al., (2018) dalam penelitiannya dikatakan bahwa tingkat produktivitas karyawan tidak hanya berkaitan dengan keterampilan secara individu, namun berkaitan juga dengan jaringan sosial serta lingkungan kerja. Maka dari itu, perlu diciptakan tempat kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan memastikan bahwa karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik supaya kenyamanan dapat

dirasakan dan keterlibatan terhadap pekerjaannya juga baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Peningkatan produktivitas akan menghasilkan beberapa manfaat, yaitu peningkatan karena penurunan jumlah hari kerja yang hilang, peningkatan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, penurunan biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompetensi pekerja yang lebih rendah, serta meningkatkan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi sebagai akibat dari peningkatan partisipasi dan rasa kepemilikan karyawan (Katz et al., 2019). Untuk itu, perusahaan perlu menerapkan program K3 untuk mencegah kecelakaan atau penyakit akibat kerja sehingga karyawan dapat merasakan keamanan dan kenyamanan, agar meningkatkan pencapaian terhadap produktivitas kerja pekerja.

Setiap pekerjaan memiliki potensi dan resiko bahaya bagi tenaga kerjanya, salah satunya perusahaan kontraktor jasa yang dimana proses kerjanya memiliki resiko yang cukup tinggi terhadap kecelakaan kerja. PT. Hafila Daya Utama merupakan sebuah perusahaan kontraktor jasa yang dilaksanakan dalam bentuk proyek yang bekerja sama dengan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU). Perusahaan telah menerapkan program K3, namun masih terdapat kecelakaan kerja ketika berada di lapangan. Berdasarkan hasil observasi melalui wawancara dengan bagian K3 atau HSE di PT. HDU diketahui pada 5 tahun terakhir yang ada pada gambar 1, terdapat peningkatan dan penurunan jumlah kecelakaan kerja yang tidak stabil, sebagai berikut:



Gambar 1. Jumlah Kecelakaan Kerja

Pada gambar 1 dapat diketahui telah terjadi 5 kasus kecelakaan kerja. Hasil wawancara dikatakan bahwa peristiwa kecelakaan yang terjadi diakibatkan oleh

pekerja yang mengesampingkan prosedur kerja, terdapat pekerja yang tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) lengkap, pengawasan yang tidak terkontrol, serta kurangnya pemahaman mengenai *job safety analysis* dalam proses bekerja seperti adanya pekerjaan yang dikerjakan dalam satu waktu dan pekerjaan yang beririsan. Hal tersebut berpengaruh terhadap proyek, akibatnya keterlambatan selesainya proyek akibat kecelakaan kerja, keterlambatan *supply material*, pekerjaan yang beririsan dan hal tersebut berdampak pada adanya kerugian waktu dimana kehilangan jam kerja karena adanya kecelakaan kerja serta biaya karena perlu adanya penanganan lebih lanjut terlebih dahulu. Pada gambar 2 terdapat data produktivitas kerja akibat kecelakaan kerja dalam 5 tahun terakhir, sebagai berikut:



Gambar 2. Data Produktivitas Kerja

Pada gambar 2 merupakan jumlah data produktivitas yang disertai dengan jumlah kecelakaan akibat kerja yang terjadi pada 5 tahun terakhir. Dapat terlihat adanya peningkatan dan penurunan produktivitas akibat kecelakaan kerja, yang dimana produktivitas menurun pada tahun 2020 dan 2022 dan adanya peningkatan pada tahun 2021 dan 2023.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Indarwati et al., (2021) menyimpulkan bahwa penerapan K3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur yang menyatakan bahwa semakin baik penerapan K3 maka semakin baik dan berkualitas produktivitas kerja karyawan. Selain itu, sejalan dengan penelitian Bernhardin & Ismail, (2020) yang menyatakan bahwa program K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas,

sehingga perusahaan perlu adanya perhatian lebih terhadap program K3. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan program K3 terhadap produktivitas kerja karyawan pada proyek pekerjaan *maintenance* pembangkit listrik di PT. Hafila Daya Utama.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung seperti, kuesioner, kelompok fokus, panel, dan data hasil wawancara dengan narasumber. Sementara, data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung seperti, catatan, buku, majalah, artikel, buku, dan lain-lain (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini data yang digunakan pada data primer yaitu melalui kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala likert 1-5 dan data wawancara dengan narasumber. Sementara, data sekunder diperoleh melalui jurnal dan buku.

Pada penelitian ini populasi berjumlah 136 orang yang merupakan rata-rata jumlah proyek dan *manpower* selama satu tahun dalam tiga tahun terakhir. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama untuk setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu *sampling jenuh* atau yang biasa disebut *sensus*, merupakan penentuan sampel dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sujarweni, 2015). Sehingga, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian adalah 136 responden.

Pengolahan data penelitian ini menggunakan Software *smartPLS SEM 3 (Partial Least Square-Structural Equation Modeling)*. SEM adalah metode menganalisis data hubungan antar konstruk yang diukur dengan menguji model hubungan sebab-akibat dengan variabel laten. PLS-SEM bertujuan untuk memprediksi variabel laten dependen (Hair et al., 2014). Penelitian ini

menggunakan 2 variabel yaitu variabel dependen yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan indikator (1) Komitmen Manajemen, (2) Pelatihan Keselamatan, (3) Keterlibatan Pekerja, (4) Komunikasi Keselamatan dan Umpan Balik, (5) Aturan dan Prosedur Keselamatan, dan (6) Kebijakan Promosi dan Keselamatan (Vinodkumar & Bhasi, 2010) dan variabel independen yaitu produktivitas kerja dengan indikator menurut Ramírez & Nembhard, (2004) dalam (Umar et al., 2021) yaitu (1) Kuantitas, (2) Kualitas, dan (3) Ketepatan Waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini terdapat beberapa karakteristik responden dari hasil penyebaran kuesioner kepada 136 responden yang ditabulasikan pada tabel 1, sebagai berikut:

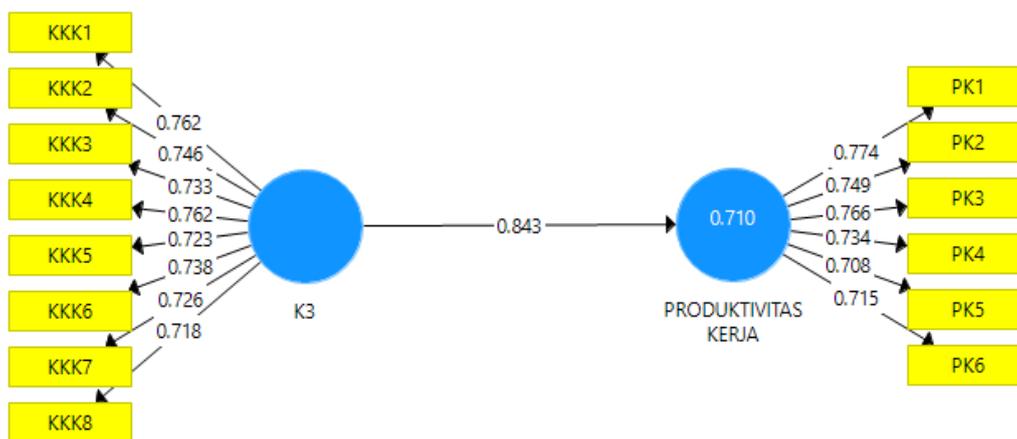
Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	136	100%
Perempuan	0	0%
Posisi/Jabatan		
Administrasi Lapangan	4	2,9%
Engineer	5	3,6%
Kepala Tukang	8	5,9%
Logistik	1	0,7%
Mekanik	2	1,5%
PJ K3	4	2,9%
Pembantu Tukang	13	9,6%
Tukang Batu	72	53%
Tukang Kayu	27	19,9%
Usia		
< 21 tahun	1	0,7%
21 – 30 tahun	43	31,6%
31 – 50 tahun	87	64%
> 50 tahun	5	3,7%
Pendidikan Terakhir		
SD	1	0,7%
SMP	27	19,9%
SMA	94	69,2%
Sarjana	14	10,2%
Lama Kerja		
< 2 tahun	0	0%
2-5 tahun	11	8%
6-10 tahun	56	41,2%
> 10 tahun	69	50,8%

Berdasarkan tabel 1 diketahui, jenis kelamin keseluruhan responden adalah laki-laki dengan persentase sebesar 100%. Posisi/Jabatan didominasi oleh 72 orang tukang batu dengan persentase 53%. Sebagian besar usia responden yaitu di rentang 31-50 tahun dengan persentase 64%. Sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah lulusan SMA dengan persentase 69,2% dan lama bekerjanya responden didominasi oleh >10 tahun dengan persentase 50,8%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Model algoritma digunakan untuk menghitung pengukuran dan hubungan model struktural secara terpisah (Hair et al., 2018), pada gambar 3 merupakan model hasil model algoritma pada penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 3. Model Algoritma

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0 (2024)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat *valid* atau tidaknya kuesioner pada item pernyataan setiap variabel. Uji validitas dilihat melalui *outer loadings* >0,70 dan *Average Variance Extracted (AVE)* 0,50 atau lebih. Sementara dikatakan reliabilitas apabila *cronbach's alpha* > 0,70, *composite reability* > 0,70, dan *Average Variance Extracted (AVE)* setidaknya sebesar 0,50 (Hair et al., 2018). Hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kode	<i>Outer Loading</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reability</i>	AVE	Keterangan
KKK1	0.762	0.881	0.906	0.545	Valid
KKK2	0.746				Valid
KKK3	0.733				Valid
KKK4	0.762				Valid
KKK5	0.723				Valid
KKK6	0.738				Valid
KKK7	0.726				Valid
KKK8	0.718				Valid
PK1	0.774	0.836	0.880	0.550	Valid
PK2	0.749				Valid
PK3	0.766				Valid
PK4	0.734				Valid
PK5	0.708				Valid
PK6	0.715				Valid

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui hasil yang telah dilakukan, uji validitas pada variabel K3 menunjukkan bahwa dari 14 item indikator yang ada memiliki nilai *outer loadings* yang sudah sesuai dengan kriteria $>0,70$ dan nilai AVE $> 0,50$. Hal tersebut menjelaskan bahwa seluruh item indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang ditunjukkan pada nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability* diatas 0,70, yang berarti variabel reliabel.

R-Square

Terdapat 3 (tiga) kategori dalam pengelompokan nilai *R-square*. Jika nilai *R-square* sebesar 0,75 maka termasuk dalam kategori kuat, nilai *R-square* sebesar 0,50 termasuk kategori sedang, dan 0,25 termasuk kategori lemah (Hair et al., 2014). Nilai *R-square* variabel dependen yang diperoleh pada model penelitian ini dapat dilihat pada tabel tabel 3, sebagai berikut:

Tabel 3. *R-Square*

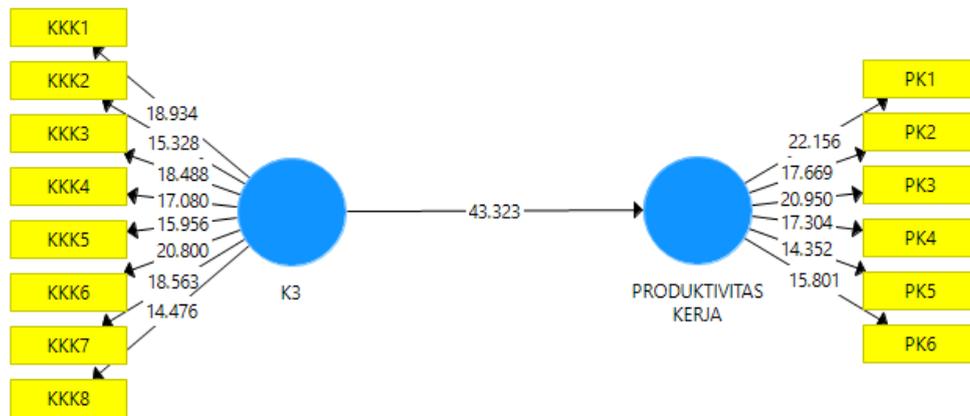
Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjust</i>
Produktivitas Kerja	0.710	0.708

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 3 diketahui hasil Smart PLS 3.0 mengenai produktivitas kerja karyawan PT. Hafila Daya Utama diperoleh nilai R-Square sebesar 0.710 atau 71% yang berarti pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja karyawan PT. HDU memiliki pengaruh yang kuat.

Uji Hipotesis

Pada gambar 4 merupakan hasil pengujian hipotesis menggunakan metode *bootstrapping*:



Gambar 4. Hasil Uji Hipotesis
Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0 (2024)

Pengujian hipotesis antar variabel dilihat pada nilai *p-value*. Jika nilai *p-value* < 0,05 maka dikatakan terdapat pengaruh secara signifikan dan didukung dengan uji t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4, sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Hipotesis

Kriteria	<i>P-Value</i>
T-Statistik	40.153
<i>P-Value</i>	0.000

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4 dari hasil uji hipotesis diperoleh t hitung sebesar 40.153 pada *degree of freedom* (df) = N-2 = 68-2 = 66, maka t tabel ditentukan sebesar 1.656. Jadi, dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel (40.153 > 1.656). Dari hasil uji t diperoleh nilai signifikan < 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa program K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Maartje, 2019), (Wahyuni et al., 2018), (Veronica et al., 2022), dan (Raffles et al., 2023) dimana hasil penelitian membuktikan bahwa program K3 yang diterapkan berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penerapan program K3 pada PT HDU sudah diterapkan, karyawan diwajibkan menggunakan penerapan untuk keselamatan dan kesehatan bagi pekerja. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mendukung bahwa pelaksanaan program K3 sangat penting agar para pekerja dapat menjalankan serta menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sehingga produktivitas dalam segi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dapat meningkat. Menurut penelitian Firman, (2022) semakin baik program K3 akan semakin baik produktivitas karyawannya, karena akan memperdalam pengetahuan serta kesadaran karyawan dalam mengetahui dan mencegah berbagai bahaya K3. Ketika telah memiliki dan menerapkan program K3 sesuai dengan regulasi yang diberlakukan, maka perusahaan akan merasakan kenaikan tingkat produktivitas kerja karyawannya dan dapat meminimalkan kecelakaan kerja. Sehingga, tidak ada hilangnya jam kerja dan perusahaan dapat mencapai tujuan untuk menciptakan zero accident dalam proyek pekerjaan pembangkit listrik di PT Hafila Daya Utama.

KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hafila Daya Utama dengan koefisien determinasi sebesar 0.710 dan t hitung sebesar 40.153. Hal ini berarti jika implementasi K3 diterapkan dengan baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta mengurangi tingkat kecelakaan ataupun cedera akibat kerja, sehingga karyawan dapat lebih termotivasi untuk lebih optimal dalam bekerja.

Saran bagi perusahaan perlu mempertimbangkan sebuah kebijakan yang memberikan apresiasi kepada karyawan terkait promosi keselamatan kerja dan

perlu meningkatkan dalam pemberian target secara jelas serta diadakannya sosialisasi mengenai target agar dapat tercapai sesuai dengan targetnya. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. (2018). An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph15051035>
- Bernhardin, D., & Ismail, R. S. (2020). Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Bandung. 65–76. <https://jurnal.usbypkp.ac.id/index.php/jemper/article/view/376>
- Firman, A. (2022). Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for Increasing Employee Productivity. *Jurnal Economic Resources*, 5(2).
- Gul, M. (2018). A review of occupational health and safety risk assessment approaches based on multi-criteria decision-making methods and their fuzzy versions. *Human and Ecological Risk Assessment*, 24(7), 1723–1760. <https://doi.org/10.1080/10807039.2018.1424531>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kupperlwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
- Indarwati, F., Zaki, H., & Akhmad, I. (2021). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar. *ECOINTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 343–352.
- Katz, A. S., Pronk, N. P., McLellan, D., Dennerlein, J., & Katz, J. N. (2019). Perceived workplace health and safety climates: associations with worker outcomes and productivity. *American Journal of Preventive Medicine*, 57(4), 487–494.
- Maartje, P. (2019). Effect of occupational health and safety on employee work productivity at Engineering Section of PT. PLN (Persero) Masohi Branch in Central Maluku Regency, Indobesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-*

Economic Sciences, 96(12), 229–236.

- Raffles, Wiyono, J., & Sudioanto. (2023). The Effect of Occupational Health and Safety On Employee Work Productivity at PT Yanmarindo Perkasa. *Asia Pacific Journal of Business Economics and Technology*, 03(04), 32–36. <http://ejournalisse.com/index.php/isse/article/view/53>
- Ramírez, Y. W., & Nembhard, D. A. (2004). Measuring knowledge worker productivity: A taxonomy. *Journal of Intellectual Capital*, 5(4), 602–628. <https://doi.org/10.1108/14691930410567040>
- Shrouf, H., Al-Qudah, S., Al Khawaldeh, K., Obeidat, A. M., & Al Rawashdeh, A. (2020). A study on relationship between human resources and strategic performance: The mediating role of productivity. *Management Science Letters*, 10(13), 3189–3196. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.002>
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (I). Pustaka Baru.
- Umar, M., Ali, S. A., & Sial, M. H. (2021). The Impact of Knowledge Governance on Knowledge Workers' Productivity: Mediating Role of Knowledge Sharing. *Pakistan Journal of Social Issues*, 12(1), 121–135. <http://uog.edu.pk/en/PJSI/issues/Vol-XII>
- Veronica, Yunata, S., Vincent, & Siregar, M. (2022). Effect of Occupational Safety and Health on Employee Work Productivity at PT. Kelompok Empat Puluh. *Jurnal Mantik*, 6(3).
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour : Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis and Prevention*, 42(6), 2082–2093. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.06.021>
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 99. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.7593>