

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batu Bata Di Desa Laringgi Kecamatan Marioriawa**

**Mansur<sup>1\*</sup>, Andi Rahma Nur Alam<sup>2</sup>, Suhairi<sup>3</sup>, Nurmilasari<sup>4</sup>, Nirwana<sup>5</sup>**

<sup>12345</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Lamappapoleonro

### **Abstrak**

Berdasarkan Pengamatan awal peneliti, Perusahaan Batu bata di Desa Laringgi Kecamatan Marioriawa sudah memiliki sistem kompensasi yang baik, namun penerapan sistem kompensasi belum maksimal, hal tersebut terlihat dari masih ada karyawan yang merasa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, hal ini membuat karyawan kurang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga berimbas pada penurunan kinerja karyawan pada Perusahaan Batu bata di Desa Laringgi Kecamatan Marioriawa.

Pokok permasalahan pada penelitian ini adalah apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik Bata Desa Laringgi Kecamatan Marioriawa. Penelitian dilakukan di 4 (empat) lokasi perusahaan yang seluruhnya berada di Desa Laringgi, Kecamatan Marioriawa, Kabupaten Soppeng, Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Bata Heifeng di Desa Laringgi, dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode convenience sampling, yaitu istilah umum yang mencakup berbagai prosedur pemilihan orang yang diwawancarai, dan mudah diukur. bekerja sama. Oleh karena itu sampel penelitian ini adalah 20 responden. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana mengenai pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Batu Bata di Desa Laringgi Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah disarankan kepada pihak Perusahaan Batu Bata Di Desa Laringgi agar untuk meningkatkan Kinerja karyawan sebaiknya melalui pemberian kompensasi yang layak dan bila perlu ditingkatkan, dalam hal ini pemberian gaji pokok yang layak bagi karyawan

**Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan.**

**Keywords:** *Kompensasi\_1, Kinerja Karyawan\_2*

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [mansurunipol@gmail.com](mailto:mansurunipol@gmail.com)

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan dalam hal ini mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, kepada pihak perusahaan agar lebih memperhatikan Sumber daya manusia sebagai faktor penggerak aktivitas perusahaan dan akan menunjang keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Melaksanakan Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan di samping faktor- faktor yang lain seperti bahan baku, dan modal, hal ini disebabkan karena Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkualitas, dengan adanya karyawan yang berkualitas akan menunjang aktivitas perusahaan secara efektif sehingga perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena tanpa adanya Pengelolaan Sumber daya Manusia yang baik, maka sebaik apa pun faktor - faktor yang lain seperti teknologi dan informasi yang canggih, namun tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan teknologi tersebut, maka perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, karena untuk mampu menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik, tentu kinerja karyawan sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah sesuatu hal yang harus mendapatkan fokus perhatian dari manajemen perusahaan, hal ini karena kinerja karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya tanpa ada usaha dari pihak perusahaan untuk meningkatkannya, oleh karena itu diperlukan peran serta semua pihak, misalnya dari pihak perusahaan itu sendiri dan bahkan dari pihak karyawan perusahaan itu sendiri. Faktor kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yaitu: Lingkungan kerja gaji, budaya organisasi, Disiplin kerja, kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja, serta faktor-faktor lainnya.

Dari berbagai faktor di atas, dalam meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka faktor Motivasi menjadi sangat penting. Pihak manajemen perusahaan diharapkan mampu memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawannya, hal ini dilakukan agar karyawan memiliki dorongan untuk melakukan tugas yang diberikan padanya dengan baik sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu bentuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja baik kinerja karyawan maupun Keberhasilan perusahaan adalah menawarkan remunerasi kepada karyawan. Secara keseluruhan, pola hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan dapat terbentuk ketika perusahaan memberikan penilaian kinerja yang intensif, pemberian kompensasi yang adil, dan memahami serta memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Hal ini membangun rasa saling percaya, kepuasan, dan motivasi yang kuat di antara karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Dari pandangan perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa kepada karyawan merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja yang intensif terhadap karyawan untuk menentukan

sejauh mana kinerja mereka berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Hal ini merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan oleh pihak perusahaan jika perusahaan mengharapkan para karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya dengan adanya biaya kompensasi yang perusahaan keluarkan.

Apabila proses motivasi dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk Kompensasi, baik kompensasi finansial maupun non finansial dapat berjalan dengan baik dan karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka tentu hal tersebut akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka tentu perusahaan juga akan mampu menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien dan mampu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya Salah satu komoditas yang paling banyak sekarang adalah komoditas Batu bata. Komoditas batu bata ini merupakan salah satu peluang usaha yang memiliki prospek luas hal ini karena proses pembuatan batu bata yang relatif lebih mudah serta dengan biaya investasi yang lebih murah dan bahan baku yang mudah diperoleh. Salah satu industri batu bata yang ada di Kabupaten Soppeng adalah Industri Batu bata yang ada di Desa Laringgi Kecamatan Marioriawa.

Faktor sumber daya manusia dalam proses produksi memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu usaha, terutama dalam industri yang berskala kecil khususnya usaha batu bata. Meskipun demikian faktor Tenaga kerja merupakan hal yang paling menentukan dalam keberhasilan perusahaan batu bata yang ada di Desa Laringgi, hal ini tentu menjadi perhatian bagi perusahaan agar selalu memotivasi karyawannya agar mampu memaksimalkan kinerjanya, salah satu cara yang digunakan adalah dengan memberikan kompensasi bagi karyawan perusahaan yang pada akhirnya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang dapat menjadi nilai tawar bagi perusahaan. Perusahaan Batu bata yang ada di Desa Laringgi kecamatan Marioriawa untuk bersaing dengan industri batu-batu yang ada didaerah lain termasuk di luar Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan Pengamatan awal peneliti, Perusahaan Batu bata di Desa Laringgi Kecamatan Marioriawa sudah memiliki sistem kompensasi yang baik, namun penerapan sistem kompensasi belum maksimal, hal ini terlihat dari masih ada karyawan yang merasa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, hal ini membuat karyawan kurang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga berimbas pada penurunan kinerja karyawan pada Perusahaan Batu bata di Desa Laringgi Kecamatan Marioriawa.

## 1. Kajian Literatur

Menurut Hasibuan (2017)

*“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.* Menerapkan standar Kompensasi yang efektif merupakan faktor penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai, dan juga penerapan sistem kompensasi perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja strategis.

Menurut Gary Dessler (2007)

*"Kompensasi Pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka".*

Menurut Henry Simamora (2004)

*"Kompensasi ( Compensation ) meliputi imbalan financial dan jasa terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi"*

Pengelolaan kompensasi yang baik adalah penting bagi organisasi karena dapat membantu mencapai tujuan mereka. Kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan nilai dan kinerja karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, pengelolaan kompensasi yang efektif juga dapat membantu organisasi dalam memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Wibowo (2016)

*"Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya".*

Menurut Nawawi (2011).

*"Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja".*

Menurut Mondy (2008)

*"Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para pegawai sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan".*

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Panggabean dalam Edy Sutrisno (2009)

*"Kompensasi adalah merupakan berbagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi".*

Kinerja merupakan bagian dari produktivitas kerja, menurut Kamus Bahasa Indonesia "produktivitas berasal dari kata "Produktif" yang artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek". Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menciptakan barang-barang berkualitas (tenaga kerja dan produk) dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan dengan menggunakan aset yang ada. (Mansur, Suhairi, Dian Putri Nugroho 2023)

## **2. Method, Data, and Analysis**

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verikatif. Menurut Sugiyono (2010) "Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau tulisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat dan hubungan antar fenomena yang diteliti. Dengan metode deskriptif, dapat diteliti kedudukan (status) fenomena atau faktor dan melihat hubungan antara satu faktor dengan faktor lain. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum sering diberi nama metode survei".

## Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam percakapan ini melalui dua fase, khususnya:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi literatur merupakan langkah penting dalam penelitian untuk mengumpulkan data primer dan sekunder serta mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang topik yang diteliti

2. Lapangan Studi (*Field Research*)

Pada penelitian ini, dapat mengumpulkan data-data diperlukan dengan observasi langsung ke perusahaan terkait, melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada karyawan.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Observasi adalah metode pengumpulan data atau informasi untuk memperoleh gambaran yang masuk akal tentang masalah utama dengan mengacu pada fakta-fakta yang dapat diamati secara langsung pada suatu proyek penelitian.
- b. Kuesioner mengumpulkan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang menjadi sampel penelitian.

## Metode Analisis Deskriptif

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan :

### 1. Quantitative Descriptive Analysis

Quantitative Descriptive Analysis Adalah strategi yang berarti mengubah indeks informasi mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, sebagai data singkat, di mana hasil pemeriksaan dan penyelidikan diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari pemeriksaan tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

### 2. Analisis Kuantitatif

Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh antara kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi linear sederhana, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi linear Sederhana seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2008: 277), yaitu :

$$Y = a + bx$$

Di mana :

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan

X = Variabel independen, yaitu Kompensasi

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X sama dengan nol

b= koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X

#### 1) Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada model linear sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat

model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Langsung Tunai)

### 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan hasil olahan data yang dapat dilihat pada tabel 4.8 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.580	6.743		4.239	.000
Kompensasi	.625	.310	.430	2.020	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.10, koefisien regresi yang diolah dengan SPSS, dapat disajikan interpretasi koefisien regresi sebagai berikut:

$b_0 = 28.580$ , yang dimaknai sedemikian rupa sehingga nilai prestasi kerja adalah 28,58 (satuan skala) tanpa memperhitungkan besar kecilnya kompensasi.

$b_1 = 0,625$ , dimana dapat diartikan bahwa dengan peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan skala maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,625 (satuan skala).

Berdasarkan tabel 4.10, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Batu Bata yang ada di Desa Laringgi, dengan nilai Signifikansi  $0,049 < 0,05$ .

Kemudian akan disajikan hasil analisis ANOVA antara Kompensasi dengan kinerja karyawan, maka akan disajikan pada tabel 4.11 berikut :

**Tabel 4.11 ANOVA**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.453	1	27.453	7.081	.049 <sup>a</sup>
	Residual	121.097	18	6.728		
	Total	148.550	19			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11, bisa dikatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai yang sig = 0,049, dengan nilai F hitung 4,081, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi berpengaruh sebesar 70,81% terhadap Kinerja karyawan, sedangkan 39,19% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, terlihat pada 4.8, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan Batu Bata Desa Laringgi, terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan pada Perusahaan Batu Bata Di Desa Laringgi Kecamatan Marioriawa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kenelak Dinus et al (2016) yang menyatakan *bahwa pemberian kompensasi berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan, Pernyataan tersebut sesuai dengan pemahaman umum tentang hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Banyak penelitian dan pengalaman di lapangan telah menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dan adil dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi penghargaan yang sesuai cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja mereka.* Selanjutnya penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Fithriana Noora & Nugroho A. Agung (2020), yang menyatakan *bahwa Kompensasi mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di tempat kerja Terpadu secara positif dan signifikan. Pada kompensasi, gaji menerima rata-rata tertinggi yang berarti kesesuaian gaji setiap bulannya sudah terealisasi baik.* Menggunakan kompensasi yang layak, adil serta diberikan tepat ketika, bisa tercapai kinerja baik. Ke depannya, perlu dilakukan peninjauan berkaitan menggunakan beban kerja, bobot jabatan serta risiko pekerjaan dengan jenis serta besaran kompensasi yang sudah diberikan oleh pemkot.

#### 4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis teknik analisis regresi linier sederhana tentang pemahaman umum bahwa kompensasi yang memadai dan adil dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik pada Perusahaan batu bata di Desa Laringgi Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan agar Perusahaan Batu bata di Desa Laringgi, untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya dengan memberikan kompensasi yang layak dan bila perlu ditingkatkan, dalam hal ini pemberian gaji pokok yang layak bagi karyawan.

#### Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2004). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Fithriana Noora & Nugroho A. Agung, 2020, *Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan kantor terpadu*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi. Volume 8, Nomor 2. 2020, ISSN : 2548 - 6152



- H. Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Haruman, Tendi & Rahayu, Sri. 2007. *Penyusunan Anggaran Perusahaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kasmir. 2015. *Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kenelak Dinus, et all (2016) *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Mansur, Suhairi, Dian Putri Nugroho, Universitas. 2023. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Toko Bombay Tekstil Soppeng." 6(April): 31-40.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mulyadi. 2004. *Akuntansi Manajemen*, jilid 2. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN. Edisi 1, Jakarta: PT Prenhallinda
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

Sastrohadiwiryono, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2001 . *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju

Sugiyono. 2008, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Usman Sunyoto. 2004. "*Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*", Yogyakarta, Pustaka Pelajar

Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.