



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV SVN GROUP JAKARTA

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF CV SVN GROUP JAKARTA

Michis Putri Khasanah¹, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitupulu³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: michis.putri1234@gmail.com^{1*}, tugas.fin83@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 28-09-2025

Revised : 29-09-2025

Accepted : 01-10-2025

Published : 03-10-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of compensation and work motivation on employee productivity at CV SVN GROUP JAKARTA. In an increasingly competitive business environment, companies are required to improve employee productivity through effective human resource management strategies. Compensation and motivation are two essential factors believed to increase employee enthusiasm and performance in completing their tasks. The research method used is a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 40 employee respondents of CV SVN GROUP JAKARTA. The data were analyzed using validity tests, multiple linear regression analysis, as well as t-test and F-test to determine the significance of the influence of independent variables on the dependent variable. The results of the study indicate that compensation and work motivation, both simultaneously and partially, have a positive and significant effect on employee productivity. Fair compensation and high work motivation have been proven to enhance the efficiency and effectiveness of employee performance. Therefore, company management is expected to continue developing competitive compensation policies and creating a work environment that can sustainably motivate employees to improve their productivity

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV SVN GROUP JAKARTA. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Kompensasi dan motivasi merupakan dua faktor penting yang diyakini mampu meningkatkan semangat dan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 40 responden karyawan CV SVN GROUP JAKARTA. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, regresi berganda linier, serta uji t dan uji F untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi yang adil serta motivasi kerja yang tinggi terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, manajemen perusahaan diharapkan dapat terus mengembangkan kebijakan kompensasi yang kompetitif serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan secara berkelanjutan demi meningkatkan produktivitas karyawan

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam mengelola kegiatan, mendukung kemajuan dan pencapaian visi dan misi perusahaan, sehingga merupakan elemen penting dari bisnis yang berkaitan dengan permodalan dan teknologi. Salah satu hal pokok yang dapat menunjang kemajuan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang sangat berkualitas, sadar akan pentingnya sumber daya manusia untuk kemajuan perusahaan, perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan organisasi perusahaan, maka perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dilingkungkannya. Perusahaan wajib bersikap adil kepada sumber daya manusia atas apa yang telah dilakukan para karyawan. Maka setiap karyawan berhak mendapatkan perlakuan yang baik dari pimpinan sebagai balas jasa terhadap yang telah dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan dapat lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi tidak hanya dalam bentuk finansial saja (gaji, upah, komisi, bonus dan lain-lain) tetapi dapat juga berbentuk non finansial (seperti kenyamanan lingkungan kerja dan tantangan kerja). (Ajabar, 2020). Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. (Akbar, et al.,2021). Contoh kompensasi langsung berupa upah lembur, tunjangan, bonus kinerja, komisi, penjualan insentif Bonus Kinerja. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi kesehatan, program pensiun, fasilitas kendaraan atau tempat tinggal, beasiswa anak karyawan, pelatihan dan pengembangan karir.

Tabel I.1
Jenis – Jenis Kompensasi Untuk Karyawan CV SVN GROUP

No	Jenis Kompensasi	Jumlah Kompensasi
1	Upah Lembur	Rp 5.000,-/ Jam
2	Uang Makan	Rp 50.000,-/Hari
3	Bonus Kehadiran	Rp 200.000,-/ Bulan (Jika dalam sebulan tidak terdapat keterlambatan)
4	Bonus KPI (Key Performance Indicator)	Rp 400.000,-/ Bulan
5	Bonus Kerajinan	Rp 200.000,-/Bulan
6	Reward	Alat Elektronik (3 Tahun Sekali)
7	Tunjangan	100% Gaji Pokok (THR)

Sumber : CV SVN GROUP, 2025

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan terdiri dari upah, bonus, reward, serta tunjangan hari raya. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun non finansial.

Motivasi yaitu suatu dorongan yang telah diberikan kepada karyawan agar selalu semangat dan termotivasi pada saat bekerja. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi apa yang menjadi motifnya sehingga apa yang ingin dan dituju oleh perusahaan tidak akan terpenuhi. Motivasi kerja ialah sebagai suatu keadaan yang mendorong atau merangsang kegiatan seseorang untuk melakukan kegiatannya agar tercapainya suatu keinginan. Dengan adanya motivasi,



seseorang yang bekerja akan memiliki semangat dan kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Karenanya seorang karyawan harus mengetahui antara tujuan perusahaan dengan tujuan pribadinya. (Setiawan, 2020).

Produktivitas kerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang mempunyai tujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang di gunakan oleh banyak manusia, dengan sumber riil yang semakin sedikit. Produktivitas dapat di artikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan barang (output) sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan pada satuan waktu tertentu. (Sinungan, 2019). CV SVN Group merupakan perusahaan ritel (online shop) yang bergerak di bidang pakaian dewasa. Saat ini CV SVN Group memiliki 40 karyawan dengan beberapa divisi. Seiring meningkatnya penjualan terdapat banyak perubahan terutama terbukanya lowongan pekerjaan serta meningkatnya kompensasi yang diterima karyawan. Perubahan yang paling signifikan adalah kompensasi yang didapatkan oleh karyawan mulai tahun 2023- 2024. Pada tahun tersebut kompensasi yang meningkat dapat dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Kajian Pustaka

1. Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaan disebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. (Enny, 2019).

2. Motivasi Kerja

“Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.” (Maruli, 2020).

3. Produktivitas

“Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.” (Kussrianto dalam Sutrisno, 2017:102).

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas. (Sinungan dalam Busro, 2018:344).



METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya.

Desain penelitian adalah suatu rencana tentang bagaimana mengumpulkan dan mengolah data agar penelitian yang diharapkan dapat tercapai. Desain penelitian pada hakikatnya merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Dapat disimpulkan bahwa desain penelitian adalah rancangan mengenai proses pelaksanaan penelitian sebagai pedoman peneliti dalam melakukan penelitian. (Sujarweni, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel IV.8
Uji Validitas Kompensasi (X1)

Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	0,806	0,312	Valid
2	0,893	0,312	Valid
3	0,872	0,312	Valid
4	0,881	0,312	Valid
5	0,877	0,312	Valid
6	0,681	0,312	Valid
7	0,873	0,312	Valid
8	0,856	0,312	Valid

Sumber: olahan peneliti, 2025

Tabel IV.8 diatas menunjukkan nilai r-hitung > r-tabel, variabel kompensasi (X1) memperoleh, nilai r-hitung paling tinggi yakni 0,893 serta r-hitung terendah didapatkan 0,681. Dengan demikian, kompensasi (X1) dapat dikatakan valid dan layak

Tabel IV.9
Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	0,893	0,312	Valid
2	0,793	0,312	Valid
3	0,921	0,312	Valid
4	0,910	0,312	Valid
5	0,893	0,312	Valid
6	0,929	0,312	Valid
7	0,930	0,312	Valid
8	0,856	0,312	Valid
9	0,871	0,312	Valid
10	0,868	0,312	Valid
11	0,845	0,312	Valid

Sumber : olahan peneliti, 2025



Tabel IV.9 menunjukkan variabel motivasi kerja (X1) memperoleh nilai r-hitung > r-tabel, nilai r-hitung paling tinggi yakni 0,930 dan r-hitung paling rendah didapatkan 0,793. Dengan demikian, seluruh jawaban responden motivasi kerja (X2) menyatakan valid dan layak

Tabel IV.10
Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	0,912	0,312	Valid
2	0,934	0,312	Valid
3	0,906	0,312	Valid
4	0,931	0,312	Valid
5	0,855	0,312	Valid
6	0,937	0,312	Valid
7	0,924	0,312	Valid
8	0,942	0,312	Valid

Sumber: olahan peneliti, 2025

Tabel IV.10 yakni r-hitung > r-tabel menunjukkan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh, nilai r-hitung paling tinggi yakni 0,942 serta r-hitung rendah didapatkan 0,855. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan terkait dengan indikator produktivitas karyawan (Y) di nyatakan valid dan layak.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel IV.11
Uji Reliabilitas

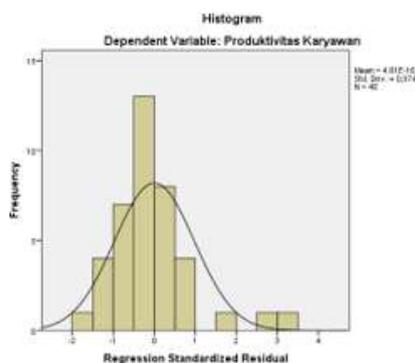
Variabel	Reliabilitas	Nilai Sig	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,941	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,971	0,6	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,973	0,6	Reliabel

Sumber : Olahan Peneliti, 2025

Dari tabel diatas, cronbach's alpha yang diperoleh pada X1 yaitu $0,941 > 0,6$, angka perolehan X2 $0,971 > 0,6$, kemudian variabel Y dengan perolehan $0,973 > 0,6$ total item yaitu 40, yaitu kuesioner yang telah dibuat maka dengan demikian di katakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber: hasil olahan SPSS,2025

Gambar IV.1
Histogram



Dikatakan normal jika histogram membentuk seperti lonceng dan berada di tengah, berdasarkan gambar di atas maka hasil uji tersebut adalah terjadi normalitas atau normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.14
Hasil Uji Gletser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,760	1,837		3,136	,003
	Kompensasi	,057	,123	,159	,464	,645
	Motivasi Kerja	,117	,086	,462	,353	,184

Sumber: hasil olahan SPSS,2025

23

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser pada tabel IV.14, bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai lebih kecil daripada 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas terjadi heteroskedastisitas. Karena probabilitas (sig) untuk variabel kompensasi sebesar 0,03 dan nilai probabilitas (sig) untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,117.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel IV.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,578	2,665		1,718	,094		
	Kompensasi	-,036	,179	-,035	-,204	,840	,206	4,848
	Motivasi Kerja	,674	,125	,914	5,374	,000	,206	4,848

Sumber: hasil olahan SPSS,2025

Tabel IV.13 yaitu nilai tolerance X1 0,206 > 0,10, X2 0,206 > 0,10 kemudian VIF X1 yaitu 4,848 < 10, X2 4,848 < 10, dikatakan terjadi Multikolinearitas.

3. Uji Regresi Linear

Tabel IV.14
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,734	2,741		1,727	,093
	Kompensasi	,016	,180	,015	2,289	,930
	Motivasi Kerja	,637	,127	,862	5,017	,000

Sumber: hasil olahan SPSS,2025



- a. Nilai Konstanta Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 4,734 yang menyatakan jika variabel X1 dan X2 yaitu Kompensasi dan Motivasi Kerja sama dengan 0, maka nilai produktivitas karyawan adalah 4,734.
- b. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar bernilai 0,016 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,016.
- c. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,637 menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,637.

4. Uji Hipotesis

**Tabel IV.15
Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.734	2.741		1.727	.093
	Kompensasi	.016	.180	.015	2,289	.930
	Motivasi Kerja	.637	.127	.862	5.017	.000

Sumber: hasil olahan SPSS,2025

- a. Uji parsial variabel kompensasi (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) sesuai tabel IV.23, dikatakan Sig X1 $0,000 < 0,05$ ataupun di lihat dari $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $2,289 > 2,026$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- b. Uji parsial variabel motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan. (Y) Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa Sig X2 $0,000 < 0,05$ atau di lihat dari $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $5,017 > 2,026$, maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

**Tabel IV.16
Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1685,699	2	842,849	65,368	.000 ^b
	Residual	477,076	37	12,894		
	Total	2162,775	39			

Sumber: hasil olahan SPSS,2025

Berikut merupakan tabel hasil dari uji F dimana agar bisa melihat pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. $(X_1, X_2 \rightarrow Y)$, (rumus df pembilang = jumlah semua variabel - 1 $(k-1) / 3 - 2 = 1$, rumus df penyebut = $n - k - 1 / 40 - 2$



- 1 = 37, $\alpha = 0,05$), dapat digunakan untuk menghitung nilai dari f-tabel sebesar $3,25 =$. Sesuai tabel IV.24 $f_{hitung} > f_{tabel}$, bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan memperoleh $65,368 > 3,25$ dapat diketahui nilai signifikansi membuktikan yakni H_0 ditolak serta H_a diterima berarti secara simultan variabel kompensasi (X1) serta motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV.19
Uji Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	,628	,609	4,565

Sumber: hasil olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square 0,628, hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV SVN Group Jakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai tabel IV.23, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dapat dilihat dari table coefficients dikatakan Sig X1 $0,000 < 0,05$ ataupun di lihat dari t-hitung $> t$ -tabel yaitu $7,665 > 2,026$ maka hipotesis menyatakan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Berdasarkan pengujian Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dapat dilihat dari tabel coefficients Sig X2 $0,000 < 0,05$ atau di lihat dari t-hitung $> t$ -tabel yaitu $11,579 > 2,026$, maka hipotesis menyatakan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
3. Berdasarkan tabel IV.24 $f_{hitung} > f_{tabel}$, bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dapat dilihat dari tabel coefficients nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan memperoleh $65,368 > 3,25$ maka hipotesis membuktikan secara simultan Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pustaka Setia.
- Ajabar, M. (2020). *Manajemen Kompensasi*. Yogyakarta: Deepublish.



- Akbar, A., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bate'e, M. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Prenada Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Elmi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Elbandiansyah. (2019). *Manajemen Operasi*. Bandung: Alfabeta.
- Enny. (2019). *Kompensasi dan Kinerja*. Bandung: Pustaka Cendekia.
- Ferdinatus. (2020). *Motivasi Kerja dalam Perspektif Psikologi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Multivariate Analysis*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaya, M., dkk. (2022). *Statistik untuk Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Makbul, H. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Maruli, H. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Pudjo Wibowo. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Riyanto. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPF E.
- Rizky Sukma W. (2019). *Produktivitas dan Kinerja dalam Organisasi*. Surabaya: CV Putra Media Nusantara.
- Setiawan, R. (2020). *Teori Motivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Sumanth, D. J. (2017). *Productivity Engineering and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Uma Sekaran. (2019). *Research Methods for Business*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2017). *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.