

Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa

Selywati

STIE Professional Management College Indonesia 1

sellyahnn@gmail.com

Syawaluddin

STIE Professional Management College Indonesia 2

syawal73.pmci@gmail.com

Aidil Putra

STIE Professional Management College Indonesia 3

aidilputra828@gmail.com

Thomas Sumarsan Goh

STIE Professional Management College Indonesia 4

gohtho@gmail.com

Abstract *PT. Kartika Swarna Dwipa is a company engaged in the marketing of Tupperware products. Employee work performance is starting to experience a decline which is indicated by the low morale of employees in completing work. Low competence because employees tend to only graduate from high school and have not been given training. The provision of incentives in fact has problems such as commissions and overtime incentives that are not as promised. This research uses quantitative descriptive research. The total population in the study was 39 employees with a sampling technique using saturated samples. Simultaneously there is a significant influence between the variables of competence and incentives on the work performance of employees of PT. Kartika Swarna Dwipa. While partially, it was found that the competence variable had a significant effect on the work performance of PT. Kartika Swarna Dwipa. Partially, it was found that the incentive variable had a significant effect on the work performance of PT. Kartika Swarna Dwipa. The results of this study indicate that the competence variable has more influence than incentive on the work performance of PT. Kartika Swarna Dwipa.*

Keywords *Competence, Incentives, Job Performance*

I. PENDAHULUAN

Pada tujuan inti dari bisnis apa pun, apakah itu toko ritel atau perusahaan manufaktur industri, adalah untuk memaksimalkan keuntungan dan melindungi kesejahteraan jangka panjang perusahaan. Bukan hanya karena perusahaannya kecil yang menginginkan untuk mendapatkan keuntungan sesaat, menghasilkan uang sekali dan kemudian berhenti bekerja melainkan untuk meningkatkan kesejahteraan

perusahaan secara keseluruhan dan memaksimalkan keuntungan, maka dari itu diperlukan tim manajemen yang efisien.

Ketika berbicara tentang kemampuan perusahaan untuk membuat kesejahteraan karyawannya, banyak faktor yang berperan, termasuk kurangnya kompetensi dan kegagalan untuk memenuhi standar perusahaan. Untuk mengatasi masalah ini, sebagai perusahaan akan memerlukan kumpulan SDM yang memiliki kualitas mumpuni karena keberhasilan organisasi mana pun secara langsung berkaitan dengan kualitas orang-orang yang bekerja di sana, membangun fondasi SDM memang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah perusahaan maupun organisasi. Seseorang di dunia bisnis yang membawa semangat, antusiasme, dorongan, dan kreativitas dapat membantu keberlangsungan suatu perusahaan. Pegawai senior akan selalu merasa kurang puas dan terus-menerus berusaha untuk memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi bekerja dengan potensi penuh yang dimiliki oleh karyawan dan bahwa tujuan organisasi tercapai secara realistis dengan memastikan bahwa setiap orang memiliki alat yang diperlukan untuk melakukannya.

Prestasi kerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diterima seorang pekerja pada saat dia diberi tugas untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ketika menyangkut karyawan, tingkat kinerja yang lebih tinggi dalam lingkungan tempat kerja dapat memberikan berbagai manfaat, seperti potensi pendapatan yang meningkat, lebih sedikit waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas administrasi, dan lebih sedikit risiko kehilangan pekerjaan karena PHK. Sedangkan ketika seorang karyawan memiliki kinerja yang cenderung lebih rendah akan memperlihatkan jika karyawan yang bersangkutan belum mampu untuk melakukan pekerjaan secara maksimal.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melaksanakan pekerjaan atau tugas apa pun berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan pelatihan seseorang, serta dukungan yang diberikan oleh keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaan yang dihadapi. Jika tujuan perusahaan selaras dengan keterampilan karyawan, gabungan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka dapat membantu mereka mencapai tanggung jawab di luar kebiasaan. Alih-alih hanya meningkatkan moral karyawan dan mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam inisiatif perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri, strategi ini memiliki manfaat tambahan untuk meningkatkan motivasi karyawan agar mampu melakukan pekerjaan dengan potensi yang dimiliki oleh karyawan secara maksimal dan dengan demikian dapat memberikan keuntungan yang lebih besar kepada laba perusahaan. Penghargaan adalah bagian dari proses kompensasi, apabila suatu perusahaan tidak memberikan insentif yang diharapkan oleh karyawan, hal itu dapat menyebabkan produktivitas karyawan menurun dan motivasi mereka untuk bekerja memudar, oleh karena itu karyawan tersebut dipekerjakan terlebih dahulu. Ini hanya seperti itu untuk orang lain. Pertanyaan apakah PT. Staf Kartika Swarna Dwipa dengan karyawan yang berpendidikan paling rendah SMP, sedangkan rata-rata berada pada tingkatan SMA. Hal ini dapat dilihat dari keterampilan siswa yang hanya memenuhi syarat untuk tugas-tugas tertentu, seperti: Jika seorang karyawan ditugaskan untuk mengambil pekerjaan yang lain, maka seorang karyawan tersebut akan memerlukan penyesuaian kembali dan perlu lebih sering dilatih ulang. Ketika salah satu karyawan tidak memahami job description, akan bertanya lagi kepada atasan karena dianggap membuang-buang waktu untuk terus bertanya dan kurang efektif.

Permasalahan insentif yang terjadi di PT. Kartika Swarna Dwipa yaitu karyawan mendapat komisi dari penjualan produk kepada pelanggan namun kenyataannya omzet penjualan harus dicatat ke dalam omzet penjualan pimpinan sehingga karyawan tidak mendapat komisi. Dalam hal lembur, pimpinan menjanjikan akan memberikan uang lembur kepada karyawan yang bekerja diluar jam kerjanya, namun kenyataannya karyawan yang lembur tidak mendapat uang lembur karena pimpinan menganggap pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab karyawan. Karyawan yang dapat mencapai target akan diberi bonus, namun pada kenyataannya pimpinan memotong bonus karyawan dengan alasan sering terlambat datang, sering membuat kesalahan kerja dan tidak menggunakan waktu kerja dengan baik. Pimpinan juga menjanjikan bonus kehadiran atau bisa disebut juga insentif kerajinan, yang diberikan apabila dalam 1 bulan penuh karyawan hadir full, namun kenyataannya karyawan terkadang memiliki keperluan pribadi ataupun sakit maka insentif kerajinan tersebut juga akan hilang. Selain permasalahan insentif tersebut karyawan juga membutuhkan adanya insentif tambahan dari perusahaan misalnya insentif asuransi kesehatan / BPJS.

Permasalahan pada prestasi kerja karyawan yaitu mulai menurunnya prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dari semakin rendahnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatnya keluhan member yang mengakibatkan pelanggan membatalkan orderan, stok tidak tertata rapi sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mencari produk yang dipesan oleh pelanggan yang akhirnya omzet penjualan produk pun menurun.

II. LANDASAN TEORI

1. Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:273), terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut ini:

1. Motif

Motivasi merupakan apa-apa yang terdapat dalam pikiran dan keinginan yang diulang-ulang secara konsisten orang untuk menyebabkan terjadinya sesuatu. Motif untuk menyabotase, menghalangi, dan menghilangkan hambatan dengan harapan mencapai beberapa tujuan atau sasaran tertentu.

2. Sifat

Sifat adalah seperangkat karakteristik fisik dan asosiasi mental yang didasarkan pada pemahaman bersama tentang situasi atau informasi tertentu. Kemampuan kemampuan untuk merespon dengan cepat dan akurat merupakan ciri fisik.

3. Konsep Diri

Konsepsi seseorang tentang dirinya sendiri dapat diringkas dalam tiga kategori: sikap, nilai, atau citra. Ketika orang percaya bahwa mereka dapat bekerja dalam situasi apa pun, itu disebut "keyakinan", dan itu adalah bagian dari konsep mereka tentang diri mereka sendiri.

4. Pengetahuan

Pengetahuan seseorang adalah informasi yang mereka miliki dalam bidang keahlian khusus mereka. Untuk memahami sesuatu sepenuhnya memerlukan penggunaan seperangkat alat yang kompleks. Kinetika Pekerjaan seringkali dapat diprediksi secara tidak benar karena sulitnya mengukur kinerja pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan.

5. Keterampilan

Dalam hal menyelesaikan tugas fisik atau mental, keterampilan adalah alatnya.

Berpikir analitis dan konseptual merupakan dua contoh kemampuan mental atau kognitif.

2. Insentif

Menurut Badrianto, dkk (2021:179), “Insentif merupakan daya perangsang yang diberikan oleh karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.”

Menurut Badrianto, dkk (2021:180), bentuk dari pemberian insentif terbagi menjadi sebagai berikut:

1. Non material insentif
Penghargaan, baik berupa piagam, piala, atau medali, diberikan kepada karyawan dalam bentuk insentif non-materi sebagai pengakuan atas pencapaiannya..
2. Sosial insentif
Pemberian fasilitas dan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensinya, seperti kenaikan pangkat, pendidikan atau haji merupakan contoh insentif sosial yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kinerjanya dalam bekerja.
3. Material insentif
Karyawan yang berkinerja baik dihargai secara finansial atas upaya mereka.

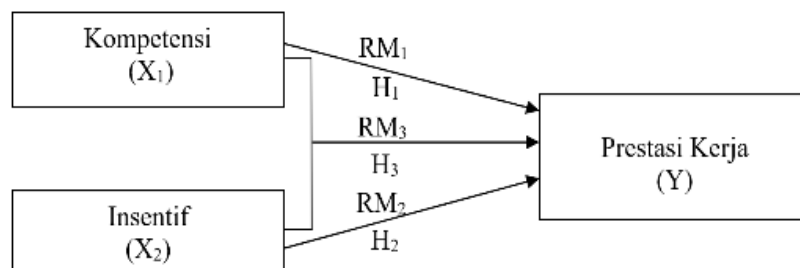
3. Prestasi kerja

Menurut Hartati (2020:80), “Prestasi kerja sering juga diartikan sebagai kinerja. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.”

Menurut Ratnasari dan Hartati (2019:47), penilaian prestasi kerja mencakup beberapa faktor sebagai berikut ini:

1. Pengamatan
Perilaku sistem kerja dapat diamati dan dievaluasi melalui proses observasi.
2. Ukuran
Menurut deskripsi pekerjaan, skala digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan.
3. Pengembangan
Tujuan pengembangan untuk membuat orang bersemangat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka dengan berfokus pada kekuatan semua orang yang terlibat.

Representasi skema hubungan antara kompetensi dan motivasi di tempat kerja dapat diringkas sebagai berikut:



III. METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian adalah: PT. Kartika Swarna Dwipa yang beralamat di jalan Bridjen Katamsong Komplek Istana Bisnis Center No. 7-8. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian. Waktu penelitian direncanakan dari bulan November 2021 sampai Juni 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 39 karyawan, sedangkan penentuan sampel akan menggunakan sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan 4 teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Kuesioner (Angket)
Karyawan menerima dan mengisi survei.
2. Wawancara
Wawancara dengan beberapa pelanggan perusahaan dilakukan pada awal penelitian untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang masalah atau fenomena perusahaan.
3. Studi pustaka
Variabel-variabel dalam penelitian ini membentuk dasar dari studi literatur review.
4. Studi dokumentasi
Dari sejarah perusahaan dan struktur organisasi hingga visi dan misinya adalah dokumen penelitian yang digunakan.

Jenis dan Sumber Data

Ini adalah jenis penelitian kuantitatif di mana hasilnya disajikan sebagai data numerik, seperti statistik pendapatan, statistik populasi, statistik konsumsi, suku bunga bank, dan sebagainya.

Ada dua jenis data, dan mereka berbeda dalam sumber dari mana mereka diperoleh:

1. Data Primer

Satu instansi tidak pernah mempublikasikan sumber data ini; maka dari itu data primer diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam kebanyakan kasus, ini adalah hasil penelitian lapangan yang melibatkan penggunaan instrumen seperti kuesioner dan survei.

2. Data Sekunder

Badan Pusat Statistik, Bank Indonesia, dan instansi pemerintah lainnya mengolah dan mempublikasikan data.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk tujuan menentukan benar atau tidaknya hipotesis penelitian, digunakan analisis regresi linier berganda "*multiple linear regression*". Contoh rumus untuk analisis regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Prestasi kerja
- a = Konstanta
- b1-2 = Koef. regresi
- X1 = Kompetensi
- X2 = Insentif
- e = error (5%)

Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
 Uji koefisien ini melihat seberapa besar peran variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Ketika nilai koefisien semakin mendekati angka 1, maka pengaruh semakin kuat dan sebaliknya.
2. Uji Serempak (Uji F)
 Untuk melihat variabel saling berpengaruh secara simultan dalam koefisien regresi, maka dapat dilihat melalui uji F. berikut kriteria untuk mengevaluasi hipotesis:
 - a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima
 - b. $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_a Diterima
3. Uji Parsial (Uji t)
 Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen, digunakan uji koefisien regresi parsial atau uji t. Uji-t ini menggunakan kriteria berikut untuk mengevaluasi hipotesis:
 - a. H_0 Diterima apabila : $t_{hitung} < t_{tabel}$
 - b. H_a Diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$

IV. HASIL PENELITIAN
Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 1 (Constant)	.307	4.095
Kompetensi	.457	.132
Insentif	.272	.128

a. Dependent Variabel : Prestasi kerja
 Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

$$Y = 0,307 + 0,457 + 0,272 + e$$

1. Konstanta (α) = 0,307 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X1) yaitu: kompetensi dan variabel (X2) yaitu: insentif bernilai 0, maka prestasi kerja adalah: tetap bernilai sebesar 0,307.
2. Koefisien X1(b_1) = 0,457 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,457. Artinya: setiap peningkatan nilai kompetensi (X1) sebesar 1 satuan, maka nilai prestasi kerja

akan meningkat sebesar 45,7%.

3. Koefisien $X_2(b_2) = 0,272$ menunjukkan bahwa variabel insentif (X_2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar 0,272. Artinya: setiap peningkatan nilai insentif (X_2) sebesar 1 satuan, maka nilai prestasi kerja akan meningkat sebesar 27,2%.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
	.664 ^a	.442	.411	2.401

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kompetensi Kerja

b. Dependent Variable: Insentif

Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

Jika diperoleh tambahan variabel atau tambahan ukuran sampel, maka Adjusted R Square (*Adj. R²*) atau koefisien determinasi yang berkaitan dengan jumlah dan ukuran variabel adalah: 0,411. Dengan kata lain, 41,1% prestasi kerja dipengaruhi oleh kombinasi kemampuan dan motivasi, sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil pengujian secara parsial:

Pengujian Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.075	.941
1 Kompetensi	3.453	.001
Insentif	2.122	.041

a. Dependent Variabel : Prestasi kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

1. Pada Kompetensi (X_1) terlihat bahwa nilai thitung (3,453) > ttabel (2,034), sig.p 0,001 < 0,05 hal ini menunjukkan hubungan positif signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa sehingga H1 diterima.
2. Pada variabel insentif (X_2) t_{hitung} (2,122) > t_{tabel} (2,034), sig.p 0,041 < 0,05 hal ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa sehingga H2 diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara simultan:

Pengujian Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	14.231	.000 ^a
Residual		
Total		

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kompetensi

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (14,231) > F_{tabel} (3,28) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka pembahasannya sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

pengujian hipotesis melalui uji-t memiliki nilai t_{hitung} (3,453) > t_{tabel} (2,034), sig.p 0,001 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa sehingga H_1 diterima.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja

pengujian hipotesis melalui uji-t memiliki nilai t_{hitung} (2,122) > t_{tabel} (2,034), sig.p 0,041 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa sehingga H_2 diterima.

3. Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja

pengujian hipotesis melalui uji-F memiliki nilai F_{hitung} (14,231) > F_{tabel} (3,28), sig.p 0,00 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa Medan.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa.
3. Kompetensi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Candra, V., Simarmata, N. I. P., & Mahyuddin. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Chaerudin, Ali. 2020. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Jawa Barat: Jejak.
- Gunawan, Ce. 2018. *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Hartati, Sri. 2020. *Gender Dalam Birokrasi Pemerintahan*. Surabaya: Scopindo.
- Ismail dan Bambang Triyanto. (2020). *Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi): Suatu Pedoman*. Klaten: Lakeisha.
- Ismayani, Ade. 2019. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Syiah Kuyala University Press
- Jamhari, Muhammad dan Daulat Siregar. 2019. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*

- Untuk Siswa SMA*. Surabaya: Scopindo.
- Jaya, I Made Laut Mertha. 2019. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Yogyakarta: Thema Publishing.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Marzuki, Agustina, Crystha Armereo dan Pipit Fitri Rahayu. 2020. *Praktikum Statistik*. Malang: Ahlimedia Press.
- Novia, Ema Ainun, Woro Isti Rahayu dan Cahyo Prianto. 2020. *Sistem Perbandingan Algoritma K-Means dan Naïve Bayes Untuk Memprediksi Prioritas Pembayaran Tagihan Rumah Sakit Berdasarkan Tingkat Kepentingan*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru*. Jawa Barat: Jejak.
- Purnomo., Rochmat Aldy. 2019. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Pribadiyono. 2020. *Bunga Rampai Manajemen*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Priyatna, Surya Eka. 2020. *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ratnasari, Sri langgeng, dan Yenni Hartati. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Surabaya: Qiara Media.
- Rismawati., & Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja*. Penerbit Celebes Media Perkasa.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Santi, Indyah Hartami dan Fandi Sudiasmo. 2019. *Perceived Usefulness dan Perceived Ease of Use Terhadap Behavioral Intention To Use dan Actual usage Pada Aplikasi Identifikasi Jenis Kulit Wajah*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Sandy, Teguh Arie. 2020. *Kumpulan Materi Ajar Kreatif*. Malang: Multimedia Edukasi.
- Shaleh, Mahadin. 2018. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Sudarmanto, Eko, Ardhariksa Zukhruf Kurniullah dan Erika Revida. 2021. *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiarti, Eggy Fajar Andalas dan Arif Setiawan. 2020. *Desain Penelitian Kualitatif Sastra*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Supriadi, Iman. 2020. *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Syawaludin, Mohammad. 2017. *Sosiologi Perlawanan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Trigunawan, Ajis, Woro Isti Rahayu dan Roni Andarsyah. 2020. *Regresi Linier Untuk Prediksi Jumlah Penjualan Terhadap Jumlah Permintaan*. Bandung: Informatics Research Center.
- Tohardi, Ahmad. 2019. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial + Plus*. Tanjungpura University Press.
- Wahyudi, Setyo Tri. 2017. *Statistika Ekonomi (Konsep, Teori dan Penerapan)*. Malang: UB Press.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.
Yuliawati, Livia. Lovelia Monica Christy, Nurul Layliya, Jessie Janny Thenarianto dan Ika Raharja Salim. 2019. *Pertolongan Pertama Pada Waktu Kuantitatif: Panduan Praktis Menggunakan Softwar JASP*. Surabaya: Universitas Ciputra.