

Pengaruh Motivasi dan Gaji Karyawan Terhadap Produktivitas pada PT Integra Indocabinet di Sidoarjo

Pius Owen Krismanto Wiwoho^{1*}, Is Fadhillah²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT, Surabaya

Email : ¹piusowen2108@gmail.com, ²isfadhillah@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine “The effect of work motivation and salary on employee productivity performance”. The background of this research is the decline in productivity that occurred at PT Integra Indocabinet in 2012 and during the Covid-19 pandemic. The sample in this study were employees at PT Integra Indocabinet Sedati Sidoarjo East Java, totaling 100 people as respondents taken using the Slovin formula. The sampling technique used in this study is non probability sampling, namely techniques that do not buy opportunities or become samples. By using a questionnaire method 4 Likert scale. From the results of hypothesis testing, it shows that 1) motivation has no significant positive effect on employee performance when the t statistical test is carried out, 2) salary has a significant positive effect on employee performance, 3) motivation and salary on productivity simultaneously have a significant positive effect.*

Keywords: *Work Motivation, Salary, Work Productivity.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji “Pengaruh motivasi kerja dan gaji terhadap kinerja produktivitas karyawan”. Yang melatar belakangi penelitian ini adalah menurunnya produktivitas yang terjadi pada PT. Integra Indocabinet pada tahun 2012 dan ketika masa pandemik Covid-19 yang lalu. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Integra Indocabinet Sedati Sidoarjo Jawa Timur, yang berjumlah 100 orang sebagai responden yang diambil menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling yaitu teknik yang tidak membeli peluang atau menjadi sampel. Dengan menggunakan metode kuesioner 4 skala *likert*. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa 1) motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ketika dilakukannya uji statistic t, 2) gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi dan gaji terhadap produktivitas secara silmultan berpengaruh positif signifikan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Gaji, Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan perlu secara konsisten memperhatikan kualitas produknya untuk memenuhi kebutuhan konsumen secara maksimal. Selain kualitas produk, perhatian terhadap kinerja karyawan juga menjadi aspek yang sangat penting. Oleh karena itu, penerapan motivasi kerja di dalam perusahaan merupakan salah satu hal krusial yang harus diperhatikan. Motivasi berperan penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan, karena karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan lebih baik dan efisien. Tanpa motivasi yang memadai, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Faktor seperti gaji karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan produktivitas. Gaji menjadi salah satu elemen yang dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh pada proses produksi perusahaan. Proses produksi sendiri adalah kegiatan inti dalam operasional perusahaan, dan jika terhambat atau berhenti, hal ini akan berdampak pada penurunan performa perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemberian gaji yang layak disertai dengan motivasi kerja adalah kunci untuk

mendorong karyawan agar tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang baik juga sangat erat kaitannya dengan kinerja individu serta hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan apakah tujuan organisasi dapat tercapai atau tidak. Sumber daya ini juga memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitasnya. Dalam hubungan kerja, interaksi yang baik antar karyawan perlu terus ditingkatkan, karena hubungan yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Menurut Hasibuan (2020), motivasi kerja merupakan pemberian dorongan utama yang menciptakan energi kerja seseorang, sehingga dibutuhkan kerja sama, dedikasi, dan koordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi kerja ini penting dalam menciptakan suasana kerja yang tertib dan tenang, serta mempengaruhi keberhasilan unit kerja, baik bagi karyawan produksi maupun manajemen perusahaan.

Selain motivasi, kenaikan gaji juga perlu diatur dalam kebijakan perusahaan yang jelas. Peraturan ini berfungsi sebagai acuan dan motivasi bagi karyawan agar mereka tetap semangat dan fokus dalam bekerja. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang lebih terampil, cekatan, dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Dalam hal ini, inisiatif perusahaan untuk meningkatkan gaji karyawan sangat dibutuhkan agar operasional dapat berjalan sesuai target yang telah ditetapkan. Peningkatan gaji tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga untuk mendorong produktivitas mereka.

Dengan adanya peningkatan gaji tersebut, diharapkan produktivitas karyawan juga akan meningkat. Hal ini akan membantu perusahaan dalam mengembangkan dirinya lebih baik dan menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Dengan kata lain, kesejahteraan karyawan sangat berpengaruh terhadap efektivitas perusahaan dalam mencapai target bisnis. Karyawan yang merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk bekerja keras, sehingga kualitas produk yang dihasilkan pun semakin meningkat.

Karyawan adalah aset utama bagi perusahaan, dan peran mereka tidak dapat digantikan begitu saja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memelihara kondisi kerja yang baik, salah satunya melalui pemberian motivasi dan imbalan yang sesuai. Karyawan yang merasa dihargai dari segi finansial dan emosional akan memiliki semangat kerja yang lebih besar dan cenderung lebih produktif. Produktivitas ini kemudian akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efisien.

Secara keseluruhan, motivasi dan insentif berupa gaji yang sesuai adalah dua aspek penting yang tidak dapat diabaikan oleh perusahaan. Dengan memberikan perhatian yang cukup pada kedua aspek ini, perusahaan dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta mendukung kelancaran proses produksi. Hal ini pada akhirnya akan menciptakan suasana kerja yang lebih positif, memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan, dan memajukan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam dunia yang semakin kompetitif ini, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan serta memberikan imbalan yang layak adalah langkah strategis bagi perusahaan yang ingin berkembang. Kombinasi antara keterampilan yang baik dan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih unggul. Dengan demikian, fokus pada pengembangan karyawan melalui motivasi, pengakuan, dan penghargaan, termasuk pemberian gaji yang memadai, adalah investasi yang sangat berharga bagi perusahaan.

Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk yang dihasilkan, tetapi juga oleh sumber daya manusianya yang menjadi penggerak utama dari semua proses yang terjadi di dalam perusahaan. Menjaga kesejahteraan karyawan dengan motivasi yang tepat dan kompensasi yang memadai adalah salah satu cara efektif untuk memastikan bahwa perusahaan dapat terus berjalan dan berkembang menuju pencapaian target yang diinginkan.

Dari beberapa faktor diatas terdapat permasalahan yang mengakibatkan produktivitas menurun. Banyak faktor melatar belakangi permasalahan penurunan produktivitas dari perusahaan. Seperti pada tahun 2016 terjadi peningkatan produktivitas target produksi sekitar 4kali lipat namun ketika pandemik covid-19 yang lalu terjadi penurunan produktivitas sebesar 50%. Maka dalam hal ini peneliti menjadi tertarik dalam penelitian ini, apakah variabel motivasi dan gaji dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas perusahaan kembali. Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka judul penelitian sebagai berikut “Pengaruh Motivasi Dan Gaji Terhadap Produktivitas Bagian Produksi di PT Integra Indocabinet Sidoarjo”

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Menurut Widodo (2017:187), Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Menurut Robbins (2015) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan, arahan, dan tekad individu menuju pencapaian tujuan”.

Gaji

Gaji Menurut Mulyadi (2018:309), “gaji umumnya merupakan pembayaran atas jasa penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, dan dibayarkan secara tetap per bulan”. Menurut Hasibuan (2020) mengatakan bahwa “gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.”

Produktivitas

Busro (2018) berpendapat bahwa “produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal”. Menurut Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Hipotesa

Berlandaskan kerangka teoritis diatas, maka hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H2 : Gaji berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H3 : Motivasi dan Gaji berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada nilai pengujian teori melalui pengukuran variable penelitian dengan angka kemudian melakukan analisis data dengan metode statistic (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah 2.568 karyawan bagian produksi di PT Integra Indocabinet di Kabupaten Sidoarjo. Dari jumlah populasi 2.568 orang yang menjadi populasi, berlandaskan rumus slovin dengan margin error sebesar 10%, mendapatkan sampel sebanyak 100 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek yang dilaporkan sendiri oleh responden secara individual. Respon tertulis yang telah diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan kuesioner yang telah diajukan oleh peneliti. Dengan kuesioner berskala *Likert* 1-4 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Dalam penyusunan penelitian yang digunakan adalah data primer yang didapat dari respon para karyawan PT Integra

Indocabinet di Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, regresi linear berganda, dan uji hipotesa yang digunakan yaitu koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji statistik t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.589	1.432		2.506	.014
	Motivasi	.095	.096	.082	.995	.322
	Gaji	.745	.082	.750	9.102	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berlandaskan tabel 1 diatas, maka hasil perhitungan persamaan linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,589 + 0,095 (X_1) + 0,745 (X_2)$$

Keterangan:

X_1 = Motivasi

X_2 = Gaji

Y = Produktivitas

Hasil persamaan regresi linear berganda adalah Motivasi (X_1), Gaji (X_2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas (Y).

1. Koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah 0,095 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi produktivitas sebesar 0,095 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Koefisien regresi untuk variabel gaji adalah 0,745 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel gaji maka akan mempengaruhi produktivitas sebesar 0,745 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berlandaskan persamaan linear berganda dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Gaji (X_2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas (Y). Dan faktor paling dominan untuk mempengaruhi Produktivitas adalah Gaji yang ditunjukkan dengan nilai koefisien paling besar senilai 0,745.

Uji Hipotesa

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.647	1.41943

a. Predictors: (Constant), Gaji, Motivasi

Berlandaskan tabel 2 diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai R sebesar 0,809 yang menunjukkan korelasi antar variabel dependen produktivitas dengan variabel independent motivasi dan gaji sebesar 80,9%
2. Nilai R *square* sebesar 0,654 berarti produktivitas mampu diprediksikan oleh motivasi dan gaji sebesar 65,4% sedangkan sisanya 34,6% oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Apabila dalam penelitian terdapat dua variabel atau lebih, maka dapat menggunakan *Adjusted R Square*. Sehingga nilai koefisien yang digunakan untuk koefisien determinasi sebesar 0,647 atau 64,7%.
4. *Standart error of the estimate* adalah sebesar 1,41943 yang artinya bahwa tingkat kesalahan dalam penafsiran dalam penelitian regresi linear berganda pada penelitian ini sebesar 1,41943.

Uji Statistik F

**Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.126	2	184.563	91.604	.000 ^b
	Residual	195.434	97	2.015		
	Total	564.560	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Gaji, Motivasi

Berlandaskan tabel 3 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} = 91,604 > F_{tabel} = 3,089$ dengan tingkat signifikan (0,000) yang artinya lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan sebesar (0,050). Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas di PT Integra Indocabinet Sidoarjo.

Uji Statistik T

**Tabel 4. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.589	1.432		2.506	.014
	Motivasi	.095	.096	.082	.995	.322
	Gaji	.745	.082	.750	9.102	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berlandaskan tabel 4 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji : Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas.

Pada tabel 4 diketahui nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,995 sedangkan t tabel sebesar 1,660 dengan tingkat signifikan 0,322 yang berarti lebih besar dari nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05. ($t_{hitung} 0,995 < 1,660$ t tabel dan nilai signifikan $0,322 > 0,05$) Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan pada Produktivitas di PT Integra Indocabinet Sidoarjo.

2. Hasil uji : Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

Pada tabel 4 diketahui nilai t hitung untuk variabel Gaji (X_2) sebesar 9,102 sedangkan t tabel sebesar 1,660 dengan tingkat signifikan 0,000 yang berarti lebih besar dari nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05. ($t_{hitung} 9,102 > 1,660$ t tabel dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$) Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji berpengaruh positif dan signifikan pada Produktivitas di PT Integra Indocabinet Sidoarjo.

Pembahasan

Berlandaskan hasil penelitian yang melibatkan 100 responden, diperoleh gambaran mengenai bagaimana pandangan para responden terhadap berbagai variabel yang diajukan dalam kuesioner. Respon dari para responden ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Berlandaskan hasil analisa pada tabel 4, maka diketahui bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan nilai 0,995 dan 0,322, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas.

Menurut Widodo (2017:187), “Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Dari pengertian diatas, dapat menyimpulkan motivasi adalah kegiatan orang supaya bekerja atau menukar jasa untuk mendapatkan kebutuhan yang diinginkan”.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Heri (2015), Penelitian tersebut menunjukkan kolerasi variabel motivasi memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan, dan variabel motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Begitu pula dengan penelitian ini bertentangan dengan penelitian Denny (2021) Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi positif pada produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi di Medan.

2. Pengaruh Gaji terhadap Produktivitas

Berlandaskan hasil analisa pada tabel 4, maka diketahui bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 9,102 dan 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas.

Gaji Menurut Mulyadi (2018:309), “gaji umumnya merupakan pembayaran atas jasa penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, dan dibayarkan secara tetap per bulan”. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan gaji adalah kegiatan memberikan imbalan kepada karyawan dalam meningkatkan kontribusi atau produktivitas perusahaan dan memotivasi karyawan untuk berprestasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Heri (2015), Penelitian tersebut menunjukkan kolerasi variabel gaji memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan, dan variabel gaji terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Begitu pula dengan penelitian ini sejalan dengan penelitian Denny (2021) Penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaji mempengaruhi positif pada produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi di Medan.

3. Pengaruh Motivasi dan Gaji terhadap Produktivitas secara simultan

Berlandaskan hasil analisa pada tabel 4, maka diketahui bahwa motivasi dan gaji berpengaruh positif dan signifikan, akan tetapi tidak maksimal. Dikarenakan salah satu variabel tidak berpengaruh secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Heri (2015), Penelitian tersebut menunjukkan kolerasi variabel motivasi dan gaji memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan, dan variabel motivasi dan gaji terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Begitu pula dengan penelitian ini sejalan dengan penelitian Denny (2021) Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan gaji mempengaruhi positif pada produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi di Medan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah memperoleh semua data dari hasil dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini terdapat kurangnya motivasi untuk karyawan PT Integra Indocabinet di Sidoarjo. Kesimpulannya dari hasil uji t. Berlandaskan uji t yang telah dilakukan pada variabel X1 (Motivasi) terhadap Y (Produktivitas) diperoleh data nilai t hitung sebesar $0,995 < t \text{ tabel, sebesar } 1,660$ dan nilai signifikan X1 pada Y nya sebesar $0,322 > 0,05$.
2. Pada penelitian ini terdapat pengaruhnya gaji untuk karyawan PT Integra Indocabinet di Sidoarjo. Kesimpulannya dari hasil uji t. Berlandaskan uji t yang telah dilakukan pada variabel X2 (Gaji) terhadap Y (Produktivitas) diperoleh data nilai t hitung sebesar $9,102 > t \text{ tabel sebesar } 1660$, dan nilai signifikan X1 pada Y nya sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Pada penelitian ini terdapat pengaruhnya motivasi dan gaji untuk karyawan PT Integra Indocabinet di Sidoarjo. Kesimpulannya dari hasil uji t. Berlandaskan uji t yang telah dilakukan pada variabel X1 (Motivasi) X2 (Gaji) terhadap Y (Produktivitas). Dikarenakan variabel X1 tidak terlalu berpengaruh positif dan tidak signifikan sedangkan X2 (Gaji) itu berpengaruh positif dan signifikan akan tetapi kurang maksimal.

Saran

Berlandaskan hasil penelitian yang telah ditampilkan diatas, maka saran yang dapat diberikan berupa :

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya hasil penelitian ini, dapat mengatahkan bahwa kurangnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan, maka pihak perusahaan bisa lebih meningkatkan motivasi karyawan supaya lebih giat dan semangat dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, alangkah baiknya menambahkan atau memperluas variabel – variabel yang ada. Seperti dengan menambahkan variabel kompensasi, fasilitas, dan lain – lain. Dengan hasil penelitian selanjutnya untuk bisa jadi lebih baik lagi.

DAFTAR REFERENSI

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Denny, D., Goh, T. S., & Margery, E. (2021). Pengaruh Gaji Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2).
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi. Aksara, Jakarta.
- Heri. (2017). *Pengaruh Upah Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tuffiadi Semesta Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Mulyadi. (2018). *Akuntansi Biaya*. Cetakan 15, 5. Yogyakarta:
- Robbins, P. S. (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta, Bandung.
- Widodo. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jaya Media.