



Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Surabaya Multi Supplier

Arbaatun Cahyani Putri

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda

Email: arbaatuncahyani@gmail.com

Aisyah Darti Megasari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda

Email: admegasari@gmail.com

Nur Aini Anisa

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda

Email: nurainianisa.stiepemuda@gmail.com

Alamat : Jl. Bung Tomo No.8 Surabaya

Korespondensi penulis : arbaatuncahyani@gmail.com

ABSTRACT. This article is intended to analyze the effect of incentives on the work motivation of PT. Surabaya Multi Supplier. Based on exposure to the results of questionnaire data processing using the SPSS Version 25.0 application in the hypothesis test using simple regression analysis, the calculated t value is $6,963 > t$ table is $2,024$, or the significance level is $0,000 < 0,05$. Then the independent variable individually affects the dependent variable. While the magnitude of the correlation is 56.1% . This means that the hypothesis in this study is that H_a received incentive variables affect employee motivation variables at PT Surabaya Multi Supplier in Surabaya.

Keywords: Incentives, Motivation of Employee Work.

ABSTRAK. Artikel ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Surabaya Multi Supplier. Atas dasar paparan hasil pengolahan data kuesioner menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.0 pada uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana nilai t hitung yaitu $6.963 > t$ tabel yaitu 2.024 , atau tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan besarnya korelasi yakni 56.1% . Artinya hipotesis dalam penelitian ini yaitu H_a diterima variabel insentif berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada PT Surabaya Multi Supplier di Surabaya.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi Kerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Bisnis menjadi salah satu daya tarik tersendiri bagi setiap orang yang mana di Indonesia ini bisnis selalu berkembang tidak hanya perkembangan yang begitu sedikit namun perkembangan yang begitu pesat. Mengingat Indonesia sudah memasuki era transformasi digital 4.0 dimana kecanggihan teknologi juga semakin melesat. Dulu sebelumnya penjualan dan sektor pembisnis dilakukan secara *offline* namun sekarang dapat dilakukan secara *online* dan *offline*, tidak heran jika saat ini banyak perusahaan di Indonesia yang banyak tersedia baik *offline* maupun *online*.

MSDM merupakan suatu proses pengelolaan dan pengembangan SDM dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen SDM mencakup dari beberapa kegiatan seperti seleksi perekrutan karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, manajemen kinerja hingga persoalan manajemen penggajian (Novi V, 2021). Dikala kebutuhan pengelolaan kinerja yang baik dirasakan terus menjadi berarti di bermacam industri buat mendesak motivasi dan komitmen dan meningkatkan kinerja para karyawan. Sebab suatu evaluasi pekerjaan yang baik pula hendak mendesak ganjaran- ganjaran organisasional (imbalan), semacam bonus/ insentif, peningkatan pendapatan ataupun promosi untuk karyawan (Risna-Mekari Talenta, 2022).

Kegunaan dari MSDM itu sendiri yaitu kita dapat melihat bahwasannya karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai kualitas dan kompetensi yang memadai ataupun tidak. Sehingga nantinya karyawan akan memberikan performa yang terbaik untuk perusahaan dan menunjang branding dari perusahaan itu sendiri.

Biasanya perusahaan dalam memberikan perhatian kepada karyawannya dapat berupa pemberian insentif yang tepat, guna memotivasi karyawan untuk berkerja lebih giat dan semangat lagi yang dimana kedepannya akan dapat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi yaitu motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya sehingga dapat memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki (Anah & Buana, 2021).

Terdapat pikiran yang menyatakan bahwa, insentif adalah penghargaan untuk karyawan tertentu dimana kinerjanya di atas normal. Insentif ini merupakan salah satu alat untuk menegakkan prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi (Rafsandjani, 2017).

Pemberian insentif ialah salah satu perihal pokok yang wajib dicermati oleh industri. Semangat tidaknya karyawan dapat pula diakibatkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak memperoleh insentif yang cocok dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, hingga karyawan tersebut cenderung malas bekerja serta tidak bergairah yang terdapat kesimpulannya mereka bekerja semanya tanpa terdapat motivasi yang besar.

Menurut Rivai (2011:455-456) dalam Patel & Goyena (2019) serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah dipaparkan maka penulis tertarik untuk menggunakan judul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Surabaya Multi Supplier.

KAJIAN TEORI

Dalam menunjang prinsip yang adil dalam pemberian kompensasi masing-masing karyawan, insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tertentu atas prestasi kerja yang telah dicapai. (Hasibuan, 2021:118)

Sistem dalam insentif biasanya diperuntukan uraian perihal rencana pemberian gaji yang terkait langsung atau tidak langsung dari beberapa standar kinerja karyawan. Insentif dapat diformulasikan untuk membayar secara memadai karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Hasibuan, (2021:129) beberapa jenis teori insentif berupa:

1. *Piece work* (Upah per Output)

Sistem penghargaan yang memberi penghargaan kepada pekerja untuk setiap unit yang diproduksi. Upah harian dapat ditentukan dengan mengalikan jumlah unit yang diproduksi dengan tingkat upah per unit.

2. *Production Bonus* (Bonus Produksi)

Imbalan yang diberikan kepada pekerja karena melebihi output yang telah ditetapkan. Pada dasarnya karyawan menerima gaji pokok dan bonus apabila mereka mampu menghasilkan lebih dari standar perusahaan. Besarnya bonus biasanya ditentukan oleh tingkat produktivitas unit yang melebihi standar.

a) *Commissions* (komisi)

Imbalan ini diberikan berdasarkan jumlah unit yang terjual. Sistem ini seringkali cocok untuk posisi seperti wiraniaga, distributor, agen real estat, dll.

b) *Maturity Curve* (Curva Kematangan)

memberikan bentuk insentif ini agar sesuai dengan segmennya memamerkan pekerja tinggi, dilihat dari samping produktivitas atau tenaga kerja berpengalaman.

c) *Merit Raises* (Upah kontribusi)

Kenaikan gaji atau upah diberikan setelah penilaian induksi kerja. Peningkatan ini biasanya ditentukan oleh atasan langsung setiap karyawan, biasanya melalui pekerjaan seperti lebih banyak porsi pekerjaan yang tinggi.

d) *Nomenetary Incentives (Insentif Non Materi)*

Insentif seperti pengakuan prestasi profesional, konsultasi bisnis atau pekerjaan sosial, banyak perusahaan memiliki program seperti plakat dan penghargaan lainnya, sertifikat, liburan, liburan dan insentif keuangan non-materi lainnya.

e) *Eksecutives Incentives (Insentif Eksekutif)*

Bentuk insentif eksekutif termasuk bonus tunai, saham pilihan (hak yang diberikan kepada saham perusahaan dengan harga tertentu), target kinerja.

Laju penelitian tidak dapat dipisahkan oleh indikator dalam pembahasan substansi yang ada. Menurut Hasibuan (2021:184-185) indikator dalam variabel insentif ini terdapat 3 point utama, yaitu:

1. Insentif Material (Finansial)

Dapat diberikan insentif kepada karyawan berupa bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi, pembagian laba, kompensasi dan tangguhan pada hari tua.

2. Insentif Non Material

Pemberian insentif ini tidak berupa finansial, terlebih pemberian berupa jaminan sosial, pemberian piagam, promosi jabatan, ataupun pujian terhadap karyawan.

3. Insentif Sosial

Dalam insentif ini lebih memberikan kesan lingkungan tempat kerja yang nyaman dan sikap yang baik dari antar rekan kerja.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006).

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar- benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik).

Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Teori-teori motivasi menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2006) dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Teori Kepuasan (Content Theory)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor- faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

2. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya: a) Teori Harapan (Expectancy); b) Teori Keadailan; c) Teori Penguatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Kuantitatif sendiri ialah jenis penelitian di mana datanya bersifat numerik atau angka. Metode penelitian ini juga memiliki tingkat variabilitas yang cukup rumit, sebab perlu meneliti berbagai sampel terlebih dahulu, namun dalam penyusunannya penelitian ini bersifat sistematis (Sahir, 2021). Sebelum dilakukan pengolahan data hasil dari kuesioner diujikan menggunakan validitas dan uji reliabilitas,

selanjutnya populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Surabaya Multi Supplier yang berjumlah 40 orang, teknik sampel yang digunakan yakni teknik sampling jenuh, serta dilakukan uji prasyarat menggunakan uji normalitas dan uji linieritas yang kemudian diolah menggunakan teknik analisis regresi sederhana, diakhir untuk menentukan persentase pengaruh digunakan uji hipotesis yakni uji T dan uji R Square. Teknik analisis data penelitian menggunakan aplikasi SPSS *Statistics* Versi 25.0 dan *Microsoft Excel* 2016.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT Surabaya Multi Supplier

PT Surabaya Multi Supplier, berdiri pada tahun 2021 di Kota Surabaya, adalah perusahaan distributor yang telah membangun reputasi sebagai penyedia terkemuka dalam bidang bahan bangunan berbahan dasar PVC. Dengan tim yang terdiri dari profesional yang berdedikasi, kami telah berhasil membangun jaringan yang solid dalam industri ini dan mendapatkan kepercayaan dari pelanggan kami.

Sebagai perusahaan distributor, fokus utama kami adalah menyediakan berbagai produk bahan bangunan berkualitas tinggi kepada pelanggan kami. Kami mengkhususkan diri dalam produk-produk interior PVC seperti Plafon PVC, Lis PVC, Partisi Dinding, Ornamen, Wall Panel PVC, dan WPC.

PT Surabaya Multi Supplier berkomitmen untuk memberikan produk terbaik serta berkualitas dengan harga terjangkau kepada pelanggan kami. Oleh karena itu, kami selalu berupaya untuk memberikan penawaran harga yang kompetitif dan solusi pembayaran yang fleksibel kepada pelanggan kami.

Penyajian Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1	0,617	0,312	Valid
2	X2	0,512	0,312	Valid
3	X3	0,473	0,312	Valid
4	X4	0,830	0,312	Valid
5	X5	0,554	0,312	Valid
6	X6	0,800	0,312	Valid

Sumber : Data Olah *Microsoft Excel* 2016

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel insentif menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,312) dengan nilai terendah 0,473 dan nilai tertinggi 0,800. Artinya bahwa seluruh butir pernyataan variabel insentif dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y1	0,636	0,312	Valid
2	Y2	0,534	0,312	Valid
3	Y3	0,788	0,312	Valid
4	Y4	0,450	0,312	Valid
5	Y5	0,713	0,312	Valid
6	Y6	0,681	0,312	Valid

Sumber : Data Olah *Microsoft.Excel* 2016

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel produktifitas kinerja karyawan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,312) dengan nilai terendah 0,511 dan nilai tertinggi 0,850. Artinya bahwa seluruh butir pernyataan variabel produktifitas kinerja karyawan dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas ialah suatu instrumen guna menjalankan pengukuran angket dimana sebagai parameter suatu variabel ataupun konstruk. Sebuah butir pertanyaan dianggap handal ataupun bisa dipercaya bila tanggapan dari pertanyaan konsisten tiap waktunya (Ghozali Imam, 2018). Pada kondisi berikut bilamana *Reliability coefficient* (alpha) memiliki nilai $> 0,70$ maka variabel serta pernyataan-pertanyaan yang diukuranya bisa diyakini ataupun andal.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,711	6

Sumber : SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil uji reabilitas variabel insentif, semuanya menunjukkan nilai Cronbach Alpha diatas 0,70. Yang artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat dan dapat diandalkan.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,709	6

Sumber : Data Olah SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil uji reabilitas variabel produktifitas kinerja karyawan, semuanya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,70. Yang artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat dan dapat diandalkan.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,72604007
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,056
	Negative	-,056
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olah SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai signifikasi (Asymp. Sig) 0,200 karena lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Insentif	Between Groups	(Combined)	463,233	11	42,112	6,005	,000
		Linearity	369,780	1	369,780	52,727	,000
		Deviation from Linearity	93,454	10	9,345	1,333	,262
	Within Groups	196,367	28	7,013			
	Total	659,600	39				

Sumber : Data Olah SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil uji linieritas bahwa pada tabel ANOVA nilai F pada *deviation from linearity* sebesar 1.459 dengan signifikansi 0.370. Maka dapat disimpulkan pada uji linieritas nilai signifikansi $0.262 > 0.05$ serta nilai *deviation from linearit* $1.333 > 0.05$ artinya kedua variabel tersebut saling berhubungan secara linier.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,780	1	369,780	48,484	,000 ^b
	Residual	289,820	38	7,627		
	Total	659,600	39			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif

Sumber : Data Olah SPSS Versi 25.0

Berdasarkan uji analisis regresi linier sederhana diatas dapat diketahui bahwa nilai F Hitung 48.484 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka model regresi dapat dipakai guna memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel insentif terhadap variabel modtivasi kerja.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,533	2,278		,234	,816
	Insentif	,891	,128	,749	6,963	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Olah SPSS Versi 25.0

Berdasarkan dari uji t diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung yaitu 6.963 > t tabel yaitu 2.024, atau tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji R Square

		Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,749 ^a	,561	,549	2,762	

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Olah SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil uji R diketahui nilai R Square sebesar 0.561. Dapat dideskripsikan bahwa pengaruh insentif terhadap produktifitas kinerja karyawan adalah sebesar 56.1% sedangkan 43.9% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini sebanding dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Indra Dwicahya pada tahun 2019 tentang Pengaruh Pemberian insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Bank BPD Sulselbar. Teknik analisis uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linear sederhana. Serta pada pembahasan terkait insentif dan produktivitas kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa uji-t memberikan nilai t-number $8,507 > t\text{-tabel } 1,699$ sedangkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya dalam pemberian insentif memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini juga sebanding dengan teori dalam buku Drs. H.Malayu S.P. Hasibuan tahun 2021 bahwa adanya metode insentif yang adil dan layak menjadi salah satu daya penggerak terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan adanya pemberian insentif pada karyawan akan merasa mendapatkan perhatian serta pengakuan yang lebih atas prestasi kerja karyawan dari perusahaan. Sehingga semangat kerja serta loyalitas karyawan akan meningkatkan motivasi kinerja karyawan yang lebih baik pula.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Produktifitas Kinerja Karyawan Pada PT Surabaya Multi Supplier di Surabaya. Selaras dengan tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Surabaya Multi Supplier di Surabaya. Atas dasar paparan data, dapat diketahui bahwa besaran hasil pengolahan data kuesioner menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.0 variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan besarnya korelasi yakni 56.1%. Artinya hipotesis dalam penelitian ini yaitu H_a diterima variabel insentif berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada PT Surabaya Multi Supplier.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih khususnya bagi lembaga dilaksanakannya penelitian ini yakni PT Surabaya Multi Supplier di Surabaya.. dan pihak yang memberi inspirasi dan motivasinya bagi peneliti dalam penyusunan penelitian ini umumnya ditempatkan setelah simpulan. Berisi ucapan terimakasih kepada lembaga

pendidikan, dan atau individu yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan manuskrip.

DAFTAR PUSTAKA

- Anah, S., & Buana, U. M. (2021). *the Effect of Transformational Leadership Style , Work*. 3(June), 5919–5930.
- Ghozali Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In *Semarang, Universitas Diponegoro* (Vol. 22, hal. 490).
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Malayu S.P Hasibuan. (2006). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan tingkat gaji terhadap motivasi kerja*. 12–43.
- Novi V. (2021). *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup*. Gramedia.com. <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>
- Patel, & Goyena, R. (2019). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 15(2), 9–25.
- Rafsandjani, R. F. (2017). *Pengantar Bisnis Bagi Pemula: Bisnis*. Kautsar Abadi. <https://books.google.co.id/books?id=6ulVDwAAQBAJ>
- Risna-Mekari Talenta. (2022). *Insight Talenta*. Insight Talenta. <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kompensasi-untuk-karyawan-apa-bentuk-dan-jenisnya/>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodelogi Penelitian*.