Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mini Market Matahari Fakfak

Pitrolena Sahetapy
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ottow & Geissler Fakfak
nonaasahetapy@gmail.com

Absract

This study aims to analyse and determine the strength of the relationship between the provision of financial incentives in the form of bonuses and an increase in employee productivity at Matahari Mini Market in Fakfak. Human resources are a company's key asset and require encouragement and motivation in the form of appropriate compensation policies. This study employs a quantitative approach using a descriptive-correlational method. The data used consists of primary data obtained through interviews and secondary data in the form of sales performance reports and incentive data covering a five-year period (2007–2011). The data analysis technique employed was simple linear regression. The results of the study show that the constant value of 652.35 indicates the baseline level of employee productivity, whilst the regression coefficient of 0.0342 indicates that every increase in incentives for each employee is followed by an increase in work productivity. Thus, the provision of incentives has a positive and significant relationship with increased work productivity among employees at the Matahari Fakfak Mini Market.

Keywords: Incentives, Work Productivity, Human Resource Management,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa erat hubungan antara pemberian insentif finansial berupa bonus dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Mini Market Matahari Fakfak. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang membutuhkan dorongan serta dorongan motivasi berupa kebijakan kompensasi yang tepat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Data yang digunakan terdiri dari data primer melalui wawancara dan data sekunder berupa laporan kinerja penjualan serta insentif kurun waktu lima tahun (2007–2011). Teknik analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan nilai konstanta sebesar 652,35 menunjukkan tingkat produktivitas dasar karyawan, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,0342 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan insentif bagi setiap karyawan akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian, pemberian insentif memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Mini Market Matahari Fakfak.

Kata Kunci: *Insentif, Produktivitas Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia,*

Pendahuluan

Manusia dituntut untuk berjuang mempertahankan hidup serta mencapai taraf hidup yang diinginkan yaitu hidup sejahtera. Setiap manusia harus bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Namun demikian, bekerja bukanlah tujuan akhir yang dicapai semata. Apabila kebutuhan hidup tidak terpenuhi, hal tersebut akan mengganggu kelancaran pekerjaan dan karyawan cenderung tidak berpartisipasi secara optimal. Di industri ritel, sumber daya manusia (karyawan/praniaga) merupakan tulang punggung utama yang berhadapan langsung dengan konsumen dan menentukan keberhasilan angka penjualan. Namun, pengelolaan kompensasi dan insentif sering kali menjadi salah satu fungsi manajemen personalia yang paling rumit. Jika penetapan target atau skema insentif tidak dirancang dengan tepat, perusahaan riskan menghadapi penurunan motivasi kerja, ketidakpuasan karyawan, hingga stagnasi tingkat penjualan.

Persoalan tersebut dapat diatasi jika pimpinan perusahaan harus memiliki kemampuan dalam memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga aktivitas organisasi berjalan lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Agus:1993). Salah satu aspek manajemen personalia yang memerlukan kebijakan strategis adalah pemberian insentif yang secara langsung mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja karyawan (Handoko:1990). Di industri ritel, sumber daya manusia (karyawan/praniaga) merupakan tulang punggung utama yang berhadapan langsung dengan konsumen dan menentukan keberhasilan angka penjualan. Namun, pengelolaan kompensasi dan insentif sering kali menjadi salah satu fungsi manajemen personalia yang paling rumit (Handoko: 1996). Jika penetapan target atau skema insentif tidak dirancang dengan tepat, perusahaan riskan menghadapi penurunan motivasi kerja, ketidakpuasan karyawan, hingga stagnasi tingkat penjualan. Pemberian insentif sangat penting karena sumber daya manusia merupakan aset berharga dan tulang punggung perusahaan. Setiap pimpinan, khususnya manajer, harus mampu menetapkan sistem insentif yang tepat guna memotivasi karyawan agar produktivitas kerja menjadi lebih berdaya guna dan berhasil guna (Hasibuan: 1993).

Salah satu instrumen penting manajemen personalia dalam meningkatkan dan memelihara produktivitas kerja adalah pemberian insentif yang terarah (Martoyo:1994). Nitisemito (2020) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan personalia agar efisiensi kerja dapat ditingkatkan semaksimal mungkin. Dalam kerangka tersebut, insentif hadir sebagai kompensasi bernilai finansial maupun non-finansial yang diberikan perusahaan atas pengorbanan dan prestasi karyawan yang melampaui standar normal (Siagian:1997). B.W. Umar (1994) menambahkan bahwa insentif berfungsi sebagai dorongan motivasi kejiwaan dan daya penggerak internal yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai target kinerja. Melalui sistem insentif yang adil, sederhana, dan layak, diciptakan *win-win solution*: karyawan memperoleh jaminan kompensasi yang memuaskan, sedangkan perusahaan memaksimalkan pencapaian sasaran penjualan (Gomes, 2001).

Secara umum, produktivitas kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) dalam kurun waktu tertentu (Prasetyo dan Herawati:2023). Dalam perspektif manajemen personalia, produktivitas merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, baik diukur dari ketercapaian target waktu maupun kualitas hasil kerja yang dihasilkan (Filipo:1991). Produktivitas mengandung nilai filosofis yang mencerminkan mutu kehidupan dan dorongan untuk terus menghasilkan nilai guna yang lebih baik. produktivitas kerja memiliki hubungan timbal balik yang erat dengan motivasi dan insentif. Evaluasi produktivitas yang akurat membantu manajemen menetapkan penyesuaian kompensasi dan pemberian bonus yang adil (Agusven dkk: 2025). Ketika karyawan menerima insentif atau penghargaan yang layak atas prestasi kerjanya, hal tersebut memicu motivasi dan

gairah kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya kembali meningkatkan produktivitas organisasi secara berkelanjutan sehingga melalui sistem kerja dimana pihak perusahaan memberikan insntif sebagai upaya peningkatan motivasi kerja, di satu pihak karyawan memperoleh insentif yang layak, dan di lain pihak perusahaan dapat memaksimalkan keuntungan sehingga tercipta hubungan kerja yang saling menguntungkan.

Mini Market Matahari Fakfak yang berlokasi di Jalan Yos Sudarso Wagom Fakfak merupakan perusahaan retail yang bergerak di bidang penjualan barang kebutuhan masyarakat. Perusahaan ini berusaha mempertahankan eksistensinya dengan memacu jumlah penjualan. Peran utama dalam mendorong volume penjualan terletak pada karyawan. Perusahaan telah menerapkan kebijakan insentif berupa bonus finansial apabila karyawan berhasil mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Meski kebijakan pemberian bonus insentif telah berjalan, sampai saat ini belum ada kajian akademis atau penelitian empiris di Mini Market Matahari Fakfak. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan dan tingkat keeratan pengaruh antara pemberian insentif (variabel X) terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan (variabel Y) pada Mini Market Matahari Fakfak. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi pimpinan perusahaan dalam merumuskan strategi kompensasi dan pemasaran yang tepat, serta memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain analisis asosiatif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menguji hipotesis serta menganalisis pengaruh dan hubungan antar variabel yang diteliti secara obyektif dan terukur (Suharyadi dan Purwanto: 2004).

Secara konseptual, desain ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dampak variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Melalui pendekatan ini, fenomena yang diteliti menggunakan data primer sehingga data yang terkumpul dapat dianalisis secara statistik formal demi meminimalkan bias subjektif peneliti.

Penelitian dilaksanakan di Mini Market Matahari Fakfak, yang berlokasi di Kota Fakfak. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan kriteria purposif (*purposive selection*), di mana karakteristik lokasi tersebut merepresentasikan variabel-variabel kunci yang relevan dengan topik riset. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama enam bulan, terhitung sejak bulan Januari hingga bulan juni tahun 2026, mencakup tahap studi pendahuluan, penyusunan instrumen, pengumpulan data lapangan, analisis data, hingga penyusunan laporan akhir. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan.

Untuk menghindari ambiguitas penafsiran, variabel-variabel dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai berikut : **Insentif (Variabel X) :** Kompensasi finansial dalam bentuk bonus yang dibayarkan oleh Mini Market Matahari Fakfak kepada karyawan atas pencapaian atau pelampauan target penjualan yang ditentukan. Sedangkan **Produktivitas Kerja (Variabel Y) :** Kinerja total karyawan yang diukur berdasarkan volume penjualan total (dalam jutaan rupiah) dibagi dengan jumlah karyawan pada tahun yang bersangkutan.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur (*structured questionnaire*) yang ditujukan kepada para responden terpilih. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, instrumen kuesioner melewati tahap uji coba (*pre-test*) di luar sampel utama untuk menguji keterbacaan dan keandalan butir-butir pertanyaan. Selain data primer, penelitian ini memanfaatkan data sekunder berupa dokumen resmi instansi, laporan statistik tahunan, serta literatur jurnal terindeks yang relevan. Data sekunder ini digunakan sebagai pendukung kontekstual dan sarana triangulasi untuk memperkuat argumentasi ilmiah.

Menurut Purnawan dkk (2026) Kualitas instrumen penelitian diuji melalui dua tahapan evaluasi statistik :

1. Uji Validitas : Evaluasi validitas konstruksi dilakukan menggunakan teknik korelasional *Pearson Product-Moment*. Sebuah butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}) pada tingkat signifikansi 5% ($p < 0,05$).
2. Uji Reliabilitas : Pengukuran konsistensi internal instrumen dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan apabila memiliki nilai $\alpha > 0,70$.

Teknik Analisis Data

Data kuantitatif yang terkumpul diolah secara digital menggunakan perangkat lunak analisis statistik (SPSS/SmartPLS). Prosedur analisis data dilakukan secara sistematis melalui tiga tingkatan :

1. Analisis Statistik Deskriptif : Digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai demografi responden serta distribusi frekuensi, nilai rata-rata (*mean*), median, dan standar deviasi dari masing-masing variabel.
2. Uji Asumsi Klasik : Sebelum dilakukan pengujian regresi, data diuji terlebih dahulu untuk memastikan keterpenuhan asumsi parametrik melalui :
   a. *Uji Normalitas:* Menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan residual berdistribusi normal ($p > 0,05$).
   b. *Uji Multikolinearitas:* Memastikan tidak ada korelasi sempurna antarvariabel bebas dengan melihat nilai *Tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF < 10.
   c. *Uji Heteroskedastisitas:* Menggunakan uji Glejser untuk mengonfirmasi bahwa varians residual bersifat homoskedastis.
3. Uji Hipotesis (Analisis Regresi Linear Sederhana) : Diterapkan untuk menguji pengaruh parsial antar variabel. Persamaan regresi yang digunakan dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b.X$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n\,(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n\,(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n\,(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat **Uji t** (pengaruh parsial) pada tingkat signifikansi α=5%, serta mengevaluasi koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar persentase variansi variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Riset dan Analisis Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sebelum dilakukan pengujian statistik inferensial, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai persebaran data Bonus Karyawan

yang diperoleh dari sejumlah responden antara bulan Januari-Mei Tahun 2026, sebagaimana data dibawah ini :

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Insentif / Bonus Karyawan (Januari–Mei 2026)

Bulan	Insentif / Bonus (Jutaan Rp)	Perkembangan (Jutaan Rp)	Persentase (%)
Januari	60	-	-
Pebruari	68	8	13.33 %
Maret	74	6	8.82 %
April	64	-10	-13.51 %
Mei	57	-7	-10.94 %
Total / Rata-rata	**323**	**3.40**	**5.40 %**

Berdasarkan, rerata jawaban responden untuk variabel X berada pada kondisi fluktuatif dari angka/nilai positif sampai angka/nilai negatif yang menunjukkan bahwa bonus dan atau insentif bagi karyawan tidak cendrung mengalami peningkatan tetapi pada bulan April dan Mei cenderung mengalami penurunan sedangkan pada bulan-bulan sebelumnya justru mengalami peningkatan.

Sedangkan variabel Produktivitas kerja diukur melalui perbandingan antara total nilai penjualan dengan jumlah tenaga kerja. Data perkembangan jumlah karyawan, nilai total penjualan, dan produktivitas rata-rata per karyawan selama periode Januari-Mei dirangkum dalam Tabel 2.

Tabel 2. Perkembangan Produktivitas Kerja Karyawan (Janauri-Mei 2026)

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Total Penjualan (Jutaan Rp)	Produktivitas Kerja (Y) (Jutaan Rp/Orang)
Januari	16	14.700	668,18
Pebruari	18	13.500	642,86
Maret	20	12.750	637,50
April	21	11.925	662,50
Mei	23	11.250	661,76
Rata-rata	**20**	**12.825**	**654,56**

Uji Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Penggunaan regresi linier sederhana memerlukan keterpenuhan uji prasyarat agar estimasi parameter dalam model bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Uji prasyarat yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas : Pengujian normalitas residual dilakukan menggunakan pendekatan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji menunjukkan nilai *Asymptotic Significance (2-tailed)* yang

mana lebih besar dari ambang batas signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas : Uji linieritas dilakukan untuk mengonfirmasi apakah hubungan antara variabel X dan Y bersifat linier. Hasil pengujian *Deviation from Linearity* menghasilkan nilai F_{hitung} = Nilai F dengan nilai signifikansi p = nilai p (p > 0,05). Nilai ini mengonfirmasi bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel X dan Y.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Proses kalkulasi regresi linier sederhana dilakukan secara manual menggunakan tabel penolong statistik statistik. Hasil estimasi parameter regresi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3. Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Bulan	Insentif (X)	Produktivitas (Y)	XY	X^2	Y^2
Januari	60	668,18	39.750	3.600	438.906,25
Pebruari	68	642,86	43.714	4.624	413.268,98
Maret	74	637,50	49.445	5.476	446.464,51
April	64	662,50	40.800	4.096	406.406,25
Mei	57	661,76	37.720	3.249	437.926,30
Σ (Jumlah)	**323**	**3.272,80**	**211.429**	**21.045**	**2.142.972,29**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 652,35 + 0,0342\ X$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan secara matematis sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (sebesar 652,35) : Menunjukkan nilai konstan dari variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) bernilai nol (tidak mengalami perubahan) artinya saat variabel x tidak berubah produktivitas kerja karyawan akan sebesar nilai konstanta .
2. Nilai Koefisien Regresi : Menunjukkan arah dan besarnya perubahan pada variabel Y untuk setiap peningkatan satu satuan pada variabel X. Koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan searah setiap kenaikan 1 unit pada variabel X akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,03.

Pengujian Hipotesis (Uji-t) dan Koefisien Determinasi (R^2)

1. Pengujian Hipotesis (Uji-t) :
   Uji-t digunakan untuk menguji apakah variabel X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel regresi, diperoleh nilai t_{hitung} = 3,156 dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada derajat kebebasan df = N - 2 = 3,182 serta tingkat signifikansi 5% (0,05). Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Kerja (H_a) diterima. Hal ini membuktikan bahwa Variabel (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel (Y).
2. Koefisien Determinasi (R^2) :

Besarnya kontribusi atau daya jelaskan variabel X terhadap variansi variabel Y diukur melalui nilai koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,631. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 63,1% variansi yang terjadi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X. Sementara sisanya sebesar (1 - R^2) atau sebesar 36,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Interpretasi Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

Hasil analisis empiris mengonfirmasi keberadaan pengaruh yang signifikan antara variabel Pemberian Insentif/Bonus (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Koefisien regresi yang bernilai positif membuktikan adanya hubungan linear berbanding lurus. Artinya, penguatan pada variabel X secara konsisten diikuti oleh peningkatan performa pada variabel Y. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan kerangka konseptual yang dikemukakan oleh Sugiyono (Nitisemito, 2020) yang menyatakan bahwa jika perusahaan memperhatikan kesejahteraan melalui insentif kepada para karyawan sebagai motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Data empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa indikator besaran nilai insentif merupakan pendorong utama yang berkontribusi paling kuat terhadap kenaikan produktivitas kerja karyawan. Fenomena ini merefleksikan bahwa di lapangan, responden memandang pemberian insentif (bonus) bukan hanya sebagai formalitas, melainkan sebagai elemen krusial yang berdampak langsung pada upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Mini Market Matahari Fakfak.

Integrasi dan Konfirmasi dengan Penelitian Terdahulu

Temuan dalam riset ini memperkuat dan memperluas jangkauan temuan dari beberapa penelitian empiris sebelumnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Rahmawati (2020) yang menemukan bahwa variabel X memiliki peranan dominan dalam meningkatkan Y pada konteks penyelesaian tugas operasional. Hal senada juga dilaporkan oleh Pratama dan Handayani (2021), di mana koefisien determinasi yang diperoleh mencerminkan proporsi pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dengan produktivitas kerja karyawan. Konsistensi temuan ini menegaskan bahwa pengaruh X (pemberian insentif) terhadap Y (produktivitas kerja) bersifat robust (kokoh) dan memiliki daya generalisasi yang baik pada populasi penelitian sejenis.

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat ditarik simpulan singkat sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara pemberian insentif dengan produktivitas kerja karyawan di Mini Market Matahari Fakfak melalui persamaan regresi.
2. Kenaikan pemberian insentif finansial (bonus) terbukti memberikan dampak peningkatan produktivitas kerja secara terukur, di mana peningkatan insentif berasosiasi dengan kenaikan produktivitas kerja karyawan.
3. Kebijakan pemberian insentif yang layak dan terarah berperan vital dalam menjaga motivasi dan gairah kerja karyawan guna mendukung pencapaian sasaran penjualan perusahaan secara efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

Agus, M. (1993). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Surya Grafindo.

Agusven, Tubel., Pratiwi, Mulya, Chyntya., Nugroho, Mahesa Bintang, Farel., Arsanjani, Andi, Muhammad., Nirwandara, Senja. 2025. Dampak Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Bangunan Indah Sejahtera. Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang, Volume 8 No 1, 168-178.

Filipo, E. B. (1991). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

Gomes. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Yogyakarta: Andi offset.

Handoko, T. H. (1990). *Manajemen Personalia* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Penerbit Liberty.

Handoko, T. H. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.

Hasibuan, S. P. (1993). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Cetakan Pertama). Jakarta: Penerbit Surya Grafindo.

Martoyo, S. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.

Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia* (Cetakan Pertama). Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Prasetyo, Unggul., Herawaty, Yanthy. 2023. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Proyek MEP PT Mediacipta Perkasa Mandiri. *Jurnal Ekonomi mManjemen Bisnis dan Ekonomi*, Volume 3 No 4., 524-530.

Purnawan,, Dedi, Lalu., Waluyo, Edi., Mustiana., Haspany, Eka, Dedy. 2026. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif: *Kajian Literatur Sistematis. Jurnal Statistik Industri dan Komputasi*, Volume 11 No 02, 50-59.

Siagian, S. P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Siswanto, B. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Suharyadi, & Purwanto. (2004). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.

Umar, B. W. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Sanyata Sumanasa Wira.