

PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BALI JAYA

GIVING INCENTIVES FOR EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT.BALI JAYA

I Nengah Teka*¹, Aditya Manggala RS², I Nengah Merta³, Erma Mertaningrum⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Wira Bhakti, Denpasar

^{1,2,3,4} Administrasi Bisnis

e-mail: ¹ nengahteka98@gmail.com

ABSTRAK

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Pengukuran kinerja karyawan dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pemanfaatan waktu kerja. Dengan memberikan bonus, komisi maupun pemberian reward diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan dan karyawan lebih memanfaatkan waktu kerja dengan sebaikbaiknya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Adapun jenis dari sumber data, penelitian ini yaitu data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan (i) di PT. Bali Jaya yang berjumlah 50 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di PT. Bali Jaya bahwa pemberian insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pemberian Insentif; Kinerja Karyawann; insentif karyawan.

ABSTRACT

Provision of incentives is one of the main things that must be considered by the company. Employment of employees can also be caused by the size of the incentives received. If employees do not get an incentive in accordance with the amount of sacrifice in work, then the employees tend to be lazy to work and not excited that there Eventually they work at will without any high motivation. Measuring employee performance is seen from the quality of work, the quantity of work, and the utilization of work time. Giving bonus, commission and reward is expected to improve the quality of employee work, the quantity of employee and employee work more time Work with the best, so that the company's goals can be achieved. This study aims to determine whether there is influence on employee performance incentives. The type of research used is descriptive qualitative. The technique of collecting data through questionnaires and documentation. Data analysis technique used is a simple linear regression. The type of data source, this research is primary data obtained directly from the source or place where research is conducted. The study population was all employees (i) of PT. Bali Jaya totaling 50 people. The results of

this study indicate that based on the results of research conducted by researchers at PT. Bali Jaya that the provision of incentives is very influential on employee performance.

Keywords: *Givings; Employee Performance; Employee Incentives.*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau lembaga harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan asset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan penerapan sistem insentif yang tepat. Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima perusahaan. Selain berguna untuk memotivasi karyawan, insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan.

Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif (incentive) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Dari teori yang dikemukakan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Jadi semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang harusnya diberikan perusahaan sebagai reward kepada karyawan. Menurut catatan Kantor Badan Statistik Provinsi Bali Bulan Agustus tahun 2019, jumlah angkatan kerja di Bali sebanyak 2.428.679 orang, jika dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja Bulan Agustus tahun 2018 sebanyak 2.490.870 orang berarti terdapat penurunan angkatan kerja. Angkatan kerja yang dimaksud yaitu penduduk yang telah berumur 18 tahun ke atas, mempunyai pekerjaan tertentu

dalam suatu kegiatan ekonomi dan mereka yang sedang mencari pekerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, guna mewujudkan cita-cita pembangunan bangsa, pemerintah bersama rakyat mencari jalan untuk dapat menyediakan tambahan lapangan pekerjaan, terutama dengan menggalakkan usaha-usaha industri yang padat karya. Sektor swasta banyak dipacu untuk melakukan penanaman modal di dalam negeri seperti dengan membuka lahan perkebunan, meningkatkan kampanye penggunaan industri dalam negeri, serta membantu pengembangan industri yang berbasis kerakyatan. Di lain pihak pemerintah mendukung dengan kegiatan ekonomi non riil dalam mendukung pendanaan melalui kredit dari lembaga keuangan serta perbankan dan gerakan bantuan ekonomi langsung dari pemerintah. Untuk Bali yang menekankan pada bisnis pariwisata sebagai tulang punggung perekonomian melakukan pembenahan dari sektor industri kerajinan serta proses penyiapan unsur Sumber Daya Manusia (SDM) bidang pariwisata yang profesional melalui lembaga pendidikan menengah, jenjang perguruan tinggi serta lembaga pelatihan SDM pariwisata yang bersekala internasional karena produk SDM pariwisata Bali diharapkan mampu bersaing di dunia dengan merebut pangsa pasar di luar negeri. Pembinaan bidang industri kerajinan ini sudah merupakan keharusan menjadi konsentrasi Pemerintah daerah Bali dengan memberikan dukungan sepenuhnya mengingat di era globalisasi ini yang ditunjang dengan kemajuan sarana teknologi informasi serta komunikasi, maka persaingan untuk merebut pasar penyediaan industri kerajinan untuk kelas internasional akan kalah dengan negara lain seperti China. Tetapi sampai saat ini, permintaan produk *home decor* dan *handycrafts* tetap meningkat, yang menunjukkan bahwa kualitas produk yang dihasilkan SDM didaerah Bali sudah memenuhi standar internasional. PT. Bali Jaya merupakan salah satu perusahaan yang menghasilkan *home decor* dan *handycrafts* bertaraf internasional. Jadi, hal ini akan mendukung bagi pengembangan sektor industri kerajinan serta penyediaan tenaga kerja Indonesia untuk sektor lain di luar pariwisata seperti sektor kebutuhan tenaga kerja sektor informal akan melakukan penyiapan tenaga kerja yang profesional sehingga dihargai oleh negara pemakainya. Pertumbuhan bidang pariwisata Bali akan sangat menguntungkan bagi masyarakat Bali karena pergerakan ekonomi ini akan memberikan peluang-peluang usaha yang berbasis kerakyatan seperti berkembangnya bidang seni dan budaya seperti seni rupa dan seni pentas, bidang pertanian seperti berkembangnya *agri cultural* yang banyak menjadi ekowisata, bidang penunjang pemenuhan makanan dan minuman, bidang transportasi, dan lain sebagainya.

Hampir seluruh aspek kehidupan masyarakat Bali tersentuh oleh keberhasilan pariwisata. Demikian hal sebaliknya bila sektor pariwisata yang sangat didukung dari sektor kerajinan ini, tidak mampu kreatif dalam menciptakan obyek-obyek wisata baru dan desain kerajinan yang lebih unik maka para wisatawan akan beralih ke negara lain yang menjanjikan wisata yang lebih menarik. Hal ini berarti kehancuran bagi pariwisata Bali yang juga merupakan kehancuran bagi perekonomian Bali. Fokus perhatian Pemerintah Daerah Bali hampir sepenuhnya untuk mendukung laju pertumbuhan pariwisata dengan memberikan wadah berkembangnya bisnis pariwisata dan seluruh akomodasi yang mendukungnya seperti pembangunan hotel, penginapan, villa, toko kerajinan, akomodasi transportasi laut, darat, udara, dan jaminan keamanan bagi wisatawan. Hal utama yang dipersiapkan yaitu bagaimana menjamin agar para wisatawan tertarik datang mengunjungi Bali, lama waktu tinggal, kepuasan para wisatawan menikmati jasa atau pelayanan wisata yang diberikan, serta wisatawan yang datang ke Bali tertarik untuk melakukan kunjungan lagi dan melakukan promosi bagi teman, saudara maupun lingkungannya untuk berkunjung ke Bali. Hal ini sangat penting mengingat untuk tetap *survive* dalam persaingan pariwisata dunia maka promosi terus-menerus sangat diperlukan agar pariwisata Bali tetap sebagai *top minded* untuk pilihan tujuan wisata. Keberhasilan dunia pariwisata Bali sangat ditentukan oleh pemerintah, pengusaha jasa bidang pariwisata dan para pekerja bidang pariwisata. Pemerintah sebagai pemegang otorisasi mempunyai kewajiban untuk menjamin terjadinya hubungan yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mendukung kemajuan pariwisata. Demikian halnya antara penguasa jasa pariwisata seperti pemilik hotel, restaurant, villa, toko kerajinan, sarana akomodasi lainnya harus menjaga hubungan yang harmonis dengan pekerja karena

dalam situasi yang kondusif akan mudah menumbuhkan produktifitas kerja sehingga peningkatan kinerja usaha mereka akan menguntungkan pengusaha dan pekerja sendiri. Hubungan antara pihak manajemen dengan karyawan inilah yang sangat menentukan kinerja perusahaan tersebut. Kepuasan karyawan akan jaminan kesejahteraan berupa gaji maupun insentif dari pihak manajemen PT. Bali Jaya akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Hal ini merupakan hal yang rasional, dimana keuntungan perusahaan yang meningkat harus berimbang pada peningkatan insentif bagi karyawan, dimana karyawan akan merasa memiliki perusahaan tersebut dan apa yang dikerjakannya akan berimbang pada *take home pay* yang akan dibawanya pulang. Tujuan dari penelitian adalah sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pemberian insentif yang diberikan oleh Manajemen PT. Bali Jaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Insentif

Menurut Hasibuan (2016:117) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Sedangkan menurut Panggabean (2010:77) mengemukakan bahwa, "Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja". Menurut Mangkunegara (2015:89) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)". Begitu pula menurut Handoko (2012:176) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan". Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya kinerja yang berkualitas sesuai tujuan Perusahaan

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa, "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Hasibuan (2016:94) mengemukakan bahwa, "pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Sedarmayanti (2014:50) mengemukakan bahwa, "performance atau kinerja adalah output drive from processes, human or otherwise, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Begitu juga Sulistiyani dan Rosidah (2009:224) mengemukakan bahwa, "Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu". Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu Perusahaan.

Indikator kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar

untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Mathis dan Jackson (2012:78), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain:

1. Kualitas kerja Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.
2. Kuantitas kerja Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
3. Pemanfaatan waktu
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan Perusahaan

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian survey dengan format penelitian deskriptif (Faizal, 1989:39). Survey yang dimaksudkan disini adalah melakukan pengamatan terhadap sejumlah besar responden yang akan diambil sampelnya. Sedangkan deskriptif yang dimaksudkan adalah memberikan peringkasan jawaban atas informasi yang diberikan oleh responden tersebut. Dalam hal ini Variabel penelitian yang dikemukakan disini adalah segala sesuatu yang menjadi pusat atau objek pengamatan penelitian. Yang menjadi objek penelitian adalah insentif karyawan. Yang dimaksud insentif adalah merupakan tambahan penghasilan berupa uang maupun barang-barang lain yang dapat dinilai dengan uang yang diterima oleh seorang pegawai di luar gaji tetap yang seharusnya diterima. Sedangkan Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari responden penelitian dan selanjutnya data ini dipakai sebagai dasar analisis utama pada penelitian ini. Data primer yang dikumpulkan berupa jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner. Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh sendiri oleh peneliti. Data ini sifatnya sebagai penunjang untuk memberikan informasi pelengkap terhadap hasil penelitian yang diperoleh dilokasi penelitian. Data sekunder yang dikumpulkan antara lain sejarah berdirinya organisasi yang diteliti, keadaan pegawai dan struktur/bagan organisasi.

Dalam melakukan kegiatan pengumpulan data dapat dipakai beberapa metode, seperti, Kuesioner Yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan cara menyebarkan kuesioner atau daftar pernyataan yang sudah disiapkan sebelumnya untuk diisi atau dijawab oleh responden. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer. Struktur kuesioner yang dibuat terdiri dari 15 buah pernyataan Dan dokumentasi Yaitu cara pengumpulan data dengan mengumpulkan data dari literatur dan dokumen yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Metode ini digunakan sebagai pelengkap data primer yang diperlukan. Dalam konteks penelitian ini, data dokumentasi diperoleh melalui catatan-catatan berupa dokumen resmi yang ada pada. PT. Bali Jaya. Dalam penelitian ini populasi yang terdapat pada PT.Bali Jaya sebesar 50 orang dan sample yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan koesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian di analisis. Tujuan dilakukannya analisis tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Bali Jaya. Berdasarkan data yang diperoleh

melalui jawaban responden, maka dilakukan klasifikasi data responden berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin dan agama. Terlihat bahwa responden yang berpendidikan SMU/Sederajat sebanyak 35 orang atau 70%, responden berpendidikan diploma (D1 s/d DIII) sebanyak 10 orang atau sebesar 20%, dan responden berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 5 orang atau sebesar 10% dan responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 20 orang atau 40%, dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 30 orang atau 60% dan responden yang memeluk agama Hindu sebanyak 44 orang atau 88%, responden yang memeluk agama Islam sebanyak 4 orang atau sebesar 8% dan responden yang memeluk agama Khatolik sebanyak 2 orang atau 4%. Pada bab sebelumnya juga sempat diuraikan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Bali Jaya. Dari hasil penelitian di dapatkan kumpulan data melalui Teknik pengisian kuesioner sebanyak 50 responden, dalam penelitian ini menggunakan deskripsi variable untuk mengungkap kondisi dari variable dalam penelitian ini, maka dapat diuraikan beberapa tanggapan responden terhadap indikator bonus, maka dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden memberikan jawaban baik dengan memiliki total skor 938 dengan rata-rata skor 188. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberian insentif berupa bonus yang diberikan pada PT.Bali Jaya tergolong baik. Sedangkan indikator tunjangan peningkatan kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden memberikan jawaban baik dengan memiliki total skor 987 dengan rata-rata skor 197. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberian insentif berupa tunjangan peningkatan kinerja yang diberikan pada PT.Bali Jaya tergolong baik.

PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan maka kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti Sebagian besar responden memberikan jawaban baik dengan memiliki total skor 938 dengan rata-rata skor 188. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberian insentif berupa bonus yang diberikan pada PT.Bali Jaya tergolong baik. Sedangkan indikator tunjangan peningkatan kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden memberikan jawaban baik dengan memiliki total skor 987 dengan rata-rata skor 197. Kesimpulan menggambarkan ringkasan hasil temuan. Bila perlu, di bagian akhir kesimpulan dapat juga dituliskan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan atau saran selanjutnya dari penelitian tersebut. Sedangkan saran yang dapat diberikan peneliti untuk penelitian selanjutnya hendak menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.Bali Jaya seperti pemberian gaji, kemampuan pegawai, dan motivasi pegawai serta penghargaan agar penelitian ini menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Depatemen Pendidikan Nasional.
- Effendi, Sofian dan Tukiran, 2012. *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi Kedua, Jakarta : LP3ES.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM.SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Gomes,
- Faustino Cardoso, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi.Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2007, *Manajemen Sumber Daya : Teori dan Terapan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Lilik. 2007. *Human Capital Competencies*. Cetakan 1. Jakarta: PT Elex Media. Komputindo
- Muliawan, 2008. *Jasa Unggul Manajemen Home Industri*. Yogyakarta: Banyu Media
- M.Tohar. 2020. *Membuka Usaha Kecil*. Jakarat: Kanisius
- Panggabean, S. Mutiara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sumardi, M. 2022. *Kemiskinan dan Kebutuhan Pokok*. Jakarta: Rajawali Jakarta.
- Sugiyono. 2020. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfab