
Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo

Sri Yesi¹, Yuni Christine², Tarisa³, Amri⁴, Idhasari⁵

Prodi Sarjana Manajemen, Universitas Andi Djemma Palopo

E-mail: sriyesi07@gmail.com¹, yuni.chirstine@gmail.com², tarisaompeng29@gmail.com³, amriunanda09@gmail.com⁴, idha_sari@unanda.ac.id⁵

Article History:

Received: 18 Juni 2024

Revised: 29 Juni 2024

Accepted: 01 Juli 2024

Keywords: Penempatan Pegawai, Pemberian Kompensasi, Produktivitas Kerja

Abstract: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah yang timbul pada objek penelitian yaitu pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo dimana ketidakcocokkan keahlian dan kompetensi pegawai pada posisi yang di tempatkan. Selain itu, pemberian kompensasi yang tidak memadai di mana gaji dan tunjangan tidak sesuai dengan beban kerja yang di berikan sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo. Populasi dan sampel berjumlah 50 responden dengan teknik sampling jenuh. Analisis regresi linear dengan aplikasi SPSS versi 20 untuk menilai hubungan antar variabel. Penempatan pegawai dan pemberian kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan pangan Kota Palopo. Penempatan pegawai (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo. Pemberian kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo. Implikasinya, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo agar kedepannya lebih memperhatikan beberapa hal dalam penempatan pegawai dan pemberian kompensasi serta perlu menetapkan target atau tujuan yang jelas.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, permasalahan yang sering di hadapi oleh seorang pemimpin yaitu bagaimana cara yang harus di lakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut berkaitan dengan usaha dalam memotivasi pegawai melakukan pengawasan dan menciptakan

budaya kerja yang efektif. Hal ini bertujuan untuk dapat mendorong para pegawai agar dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal.

Penempatan pegawai menurut Sastrohadiwiryono yang dikutip oleh Suwanto (2003, h. 138) “penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Mathis & Jackson (2006) mengemukakan bahwa Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan.¹ Sikula (Yuniarsih dan Suwatno 2008:115) mengemukakan bahwa: “Placement means matching or fitting a persons qualifications and job requirement (penempatan berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan)”²

Kompensasi adalah segala imbalan yang diterima pegawai atas jasa atau hasil pekerjaannya dalam sebuah perusahaan atau sebuah lembaga. Imbalan ini dapat berupa uang atau barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan pemberian kompensasi ini salah satunya yaitu untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja lebih giat lagi untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018).³

Triton P.B (2007:80) mendefinisikan bahwa Produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Dengan begitu produktivitas merupakan ukuran hubungan antara input (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi, dan lain-lain) dengan kualitas dan kuantitas output (barang dan jasa).⁴ Menurut J. Rivianto (1985:4) berpendapat bahwa produktivitas tenaga kerja itu sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti: keterampilan, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industri pancasila, teknologi, sarana produksi manajemen, dan kesempatan berprestasi.⁵

Dinas ketahanan pangan kota palopo merupakan Lembaga pemerintah daerah yang bertugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintah daerah yang bertugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketahanan pangan khususnya di Kota Palopo. Dinas Ketahanan Pangan atau DKP memiliki peran penting dalam terpenuhinya kebutuhan pangan bagi seluruh masyarakat di wilayahnya.

Hasil observasi dan wawancara dengan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo, ditemukan masalah seperti ketidakcocokan keahlian dan kompetensi pegawai pada posisi yang ditempatkan karena Sebagian besar penempatan pegawai di dasarkan pada faktor

¹ Indra Hardono, Herni Widiyah Nasrul, and Yeni Hartati, ‘The Effect of Placement and Work Loads on Work Motivation and Its Impact on Employee ’ S Work Achievement’, *Jurnal Dimensi*, 8.1 (2019), 28–43.

² Catur Hary Cahyono, ‘Pengaruh Penempatan Pegawai Honorer Terhadap Produktivitas Kerja Di Bidang Operasi Dan Pemeliharaan’.

³ Aria Mulyapradana, Tri Rosewati, and Farikhul Muafiq, ‘Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan’, *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4.1 (2020), 27–33 <<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6585>>.

⁴ Roni Faslah and Meghar Tremtari Savitri, ‘PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk.’, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 1.2 (2017), 40–53 <<https://doi.org/10.21009/jped.001.2.3>>.

⁵ Sulaeman A, ‘Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang’, *Trikonomika*, 13.1 (2014), 91–100.

politik atau hubungan kekeluargaan. Selain itu, pemberian kompensasi yang tidak memadai di mana gaji dan tunjangan tidak sesuai dengan beban kerja yang di berikan pada pegawai serta sistem penghargaan atau *reward* yang tidak jelas sehingga menyebabkan demotivasi pegawai dan menurunnya produktivitas pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Penempatan Pegawai dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo”.

LANDASAN TEORI

Ermiami (2015) dengan judul penelitian pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT P. Nusantara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang tepat dan sesuai dengan kualifikasi karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak dan adil berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan.⁶ Oleh karena itu dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa penempatan pegawai dan pemberian kompensasi secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo.

Menurut penelitian sebelumnya, penempatan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang di lakukan oleh (Endang Haryati & Siti Hajar, 2016).⁷ Oleh karena itu di buatlah hipotesis berikut:

H2: Diduga bahwa penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo.

Penelitian menurut (Weni Syafitri dan Seno Andri, 2023), berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X) di PT. Suka Fajar Pekanbaru, peningkatan produktivitas kerja karyawan akan dihasilkan dari pemberian kompensasi yang adil.⁸ Oleh karena itu dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo.

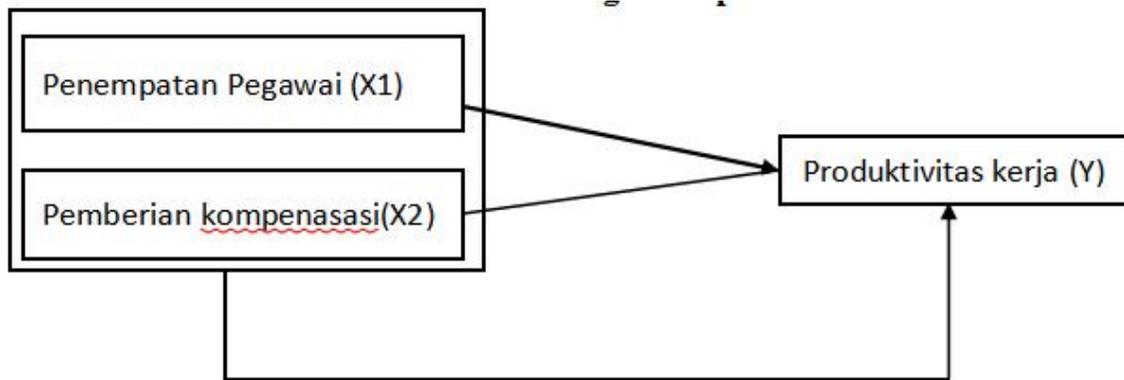
Kerangka Berpikir

⁶ Adirio M Muhammad, Irvan Trang, and Regina T Saerang, ‘Penempatan, Komunikasi Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado’, *EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10.1 (2022), 735–44.

⁷ Endang Haryati and Siti Hajar, ‘Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT . Pelabuhan Indonesia I (Persero)’, *Jurnal Bisnis Administrasi*, 05.01 (2016), 7–13.

⁸ Weni Syafitri and Seno Andri, ‘Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Divisi Penjualan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru’, *ECo-Buss*, 6.1 (2023), 229–37

<<https://doi.org/10.32877/eb.v6i1.740>>.



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Penulis membutuhkan pendekatan yang sesuai untuk merumuskan masalah dan memuji hipotesis. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada responden dan melakukan survei berbasis data. Pendekatan tersebut di gunakan untuk mengetahui hubungan di antara ketiga variabel penelitian.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini di lakukan selama kurang lebih satu bulan yaitu dari tanggal 29 Februari sampai dengan akhir Maret 2024 di Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo yang terletak di Jalan Veteran No. 53, Pattene, Kec. Wara Utara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2006), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo yang berjumlah sebanyak 50 pegawai. Kemudian untuk teknik penentuan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah jenuh. Sampling jenuh adalah teknik yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel, hal ini dilakukan karena populasi relatif kecil atau sedikit atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2014).¹⁰ Jadi jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 pegawai.

Pengukuran

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial (Bahrun, Alifah, & Mulyono, 2018; Saputra & Nugroho, 2017).¹¹ Terdapat dua bentuk pertanyaan dalam skala likert, yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur skala positif, dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur skala negatif. Pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1; sedangkan bentuk pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5.¹² Variabel penempatan pegawai terdiri dari 4

⁹ Muchlisin Riadi, 'Populasi Dan Sampel Penelitian (Pengertian, Proses, Teknik Pengambilan Dan Rumus)', 2020 <<https://www.kajianpustaka.com/2020/11/populasi-dan-sampel-penelitian.html>> [accessed 29 November 2020].

¹⁰ Muhammad Nur Priyo Sudarmo and Lely Ika Mariyati, 'Problem Solving Ability with Readiness to Enter Elementary School', *Psikologia : Jurnal Psikologi*, 2.1 (2017), 38–51 <<https://doi.org/10.21070/psikologia.v2i1.1267>>.

¹¹ Viktor Handrianus Pranatawijaya and others, 'Penerapan Skala Likert Dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online', *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5.2 (2019), 128–37 <<https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>>.

¹² Muhammad, Trang, and Saerang.

indikator yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman, kondisi kesehatan fisik, usia (oktaria 2015) Pemberian kompensasi terdiri dari 3 indikator yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, ganjaran non finansial (Nathania 2015). Produktivitas Kerja Pegawai terdiri dari 4 indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap (Burhanuddin Yusuf 2015).

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik yang menggunakan program SPSS *versi 20* dengan menggunakan uji-uji statistik yaitu uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linear berganda, uji F, uji T dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Demografi Responden	Frekuensi	Persentase(%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	30	60%
Perempuan	20	40%
Total	50	100%
Usia		
21-30 Tahun	14	28%
31-40 Tahun	17	34%
41-50 Tahun	19	38%
Total	50	100%
Lama kerja		
1-5 Tahun	12	24%
6-10 Tahun	20	40%
11-15 Tahun	10	20%
>15 Tahun	8	16%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah 2024

Dari table di atas dapat disimpulkan bahwa Sebagian responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan jumlah 30 responden (60%). Secara umum mayoritas responden berusia antara 41-50 Tahun, dengan jumlah 19 responden (38%). Kemudian lama kerja pegawai yaitu didominasi dari rentang 6-10 Tahun (40%).

Uji validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Tidak Valid	Valid
Penempatan Pegawai (X1)	8	-	8
Pemberian Kompensasi (X2)	13	-	13
Produktivitas Kerja (Y)	11	-	11

Sumber: Data diolah 2024

Uji Realibilitas

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
----------	------------------	------------

Penempatan Pegawai (X1)	0,795	Realiabel
Pemberian Kompensasi (X2)	0,870	Realiabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,853	Realiabel

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,06 yang berarti pernyataan kuesioner tersebut di katakan reliabel.

Uji F

Table 4. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	394.630	2	197.315	6.942	.002 ^b
Residual	1335.950	47	28.424		
Total	1730.580	49			

Sumber: Data diolah 2024

Dari hasil pengujian diperoleh hitung sebesar 6.942 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian secara keseluruhan variabel penempatan pegawai (X1) dan pemberian kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai (Y) Pada Dinas ketahanan pangan kota palopo. Sehingga hipotesis satu pada penelitian ini di terima.

Uji T

Tabel 5. Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.651	4.957		5.174	.000
1 TOTAL X1	.074	.183	.061	.406	.687
TOTAL X2	.303	.103	.443	2.955	.005

Sumber: Data diolah 2024

Hasil analisis secara persial dari tabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil olah data diatas diperoleh nilai thitung variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,406 lebih kecil dari ttabel 1,677 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti Penempatan Pegawai (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo.

2. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil olah data diatas diperoleh nilai thitung variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 2,955 lebih besar dari pada ttabel 1,677 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini berarti Pemberian kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Table 6.Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.228	.195	5.33146

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel diatas, ringkasan model summary di atas menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) Sebesar 0,228 yang berarti variabel Penempatan Pegawai Dan Pemberian Kompensasi Berpengaruh 22,8% sisahnya 77,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Variabel Penempatan Pegawai

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t hitung variabel penempatan pegawai (X1) sebesar 0,406 lebih kecil dari tabel 1,677 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti Penempatan Pegawai (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo.

Variabel Pemberian Kompensasi

Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial variabel pemberian kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (X) kerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo. Hal ini dapat di lihat dari hasil penelitian yaitu nilai R hitung lebih besar dari R tabel sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel pemberian kompensasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo.

Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan Dari hasil pengolahan Uji F pengujian diperoleh hitung sebesar 6.942 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian secara keseluruhan variabel penempatan pegawai (X1) dan pemberian kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai (Y) Pada Dinas ketahanan pangan kota palopo. Sehingga hipotesis satu pada penelitian ini di terima dengan menggunakan SPSS Versi 20.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: Penempatan pegawai dan pemberian kompensasi secara besama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan pangan Kota Palopo, hipotesis 1 dalam penelitian ini terjawab dan sejalan dengan hasil penelitian. Penempatan pegawai (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo, hipotesis 2 dalam penelitian ini di tolak dan tidak sejalan dengan hasil penelitian. Pemberian kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo, hipotesis 3 dalam penelitian ini terjawab dan sejalan dengan hasil penelitian.

Dari kesimpulan diatas, maka Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo agar kedepannya lebih memperhatikan beberapa hal dalam penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitian sangat rendah oleh karena itu, Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo perlu menempatkan target atau tujuan yang jelas.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak Dinas Ketahanan Pangan Kota Palopo yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, serta terimakasih kepada dosen pengampu mata kuliah dan dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam

penyusunan laporan penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Cahyono, Catur Hary, ‘Pengaruh Penempatan Pegawai Honorer Terhadap Produktivitas Kerja Di Bidang Operasi Dan Pemeliharaan’
- Faslah, Roni, and Meghar Tremtari Savitri, ‘PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk.’, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1.2 (2017), 40–53 <<https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>>
- Hardono, Indra, Herni Widiyah Nasrul, and Yeni Hartati, ‘The Effect of Placement and Work Loads on Work Motivation and Its Impact on Employee ’ S Work Achievement’, *Jurnal Dimensi*, 8.1 (2019), 28–43
- Haryati, Endang, and Siti Hajar, ‘Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT . Pelabuhan Indonesia I (Persero)’, *Jurnal Bisnis Administrasi*, 05.01 (2016), 7–13
- Muchlisin Riadi, ‘Populasi Dan Sampel Penelitian (Pengertian, Proses, Teknik Pengambilan Dan Rumus)’, 2020 <<https://www.kajianpustaka.com/2020/11/populasi-dan-sampel-penelitian.html>> [accessed 29 November 2020]
- Muhammad, Adirio M, Irvan Trang, and Regina T Saerang, ‘Penempatan, Komunikasi Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado’, *EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10.1 (2022), 735–44
- Mulyapradana, Aria, Tri Rosewati, and Farikhul Muafiq, ‘Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan’, *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4.1 (2020), 27–33 <<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6585>>
- Pranatawijaya, Viktor Handrianus, Widiatry Widiatry, Ressa Priskila, and Putu Bagus Adidyana Anugrah Putra, ‘Penerapan Skala Likert Dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online’, *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5.2 (2019), 128–37 <<https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>>
- Sudarmo, Muhammad Nur Priyo, and Lely Ika Mariyati, ‘Problem Solving Ability with Readiness to Enter Elementary School’, *Psikologia : Jurnal Psikologi*, 2.1 (2017), 38–51 <<https://doi.org/10.21070/psikologia.v2i1.1267>>
- Sulaeman A, ‘Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang’, *Trikonomika*, 13.1 (2014), 91–100
- Syafitri, Weni, and Seno Andri, ‘Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Divisi Penjualan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru’, *ECO-Buss*, 6.1 (2023), 229–37 <<https://doi.org/10.32877/eb.v6i1.740>>