

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA, KEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN SOPPENG

Sri Kartini¹, Agung W. Kurniawan², Tenri S. P. Dipatmojo³,
Romansyah Sahabuddin⁴, Uhd D. Natsir⁵

¹⁻⁵Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Authors' contributions

*This work was carried out in collaboration among all authors.
All authors read and approved the final manuscript.*

Original Research Article

Published: 13/MAR/2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PNS Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng berjumlah 38 orang. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana dan mendapatkan hasil yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng.

Kata kunci: kompensasi; produktivitas kerja; manajemen sumber daya manusia; instansi pemerintah

ABSTRACT

This This research aims to determine the influence of compensation on the work productivity of Soppeng Regency Tourism, Youth and Sports Department employees. This research is quantitative research with a descriptive approach. The sample in this research was all civil servant employees of the Tourism, Youth and Sports Department of Soppeng Regency totaling 38 people. The hypothesis test in this study used a simple linear regression test and obtained the results, namely: Based on the results of the hypothesis test using a simple linear regression analysis test, it shows that the compensation variable partially influences work productivity at the Soppeng Regency Tourism, Youth and Sports Office.

Keywords: compensation; work productivity; human resource management; government institution

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sumber daya manusia merupakan model dasar pembangunan nasional oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa

*Corresponding author: Email: srikartini214@gmail.com

Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS), Vol. 2, No. 1, 2024.

harus dikembangkan dan dicurahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan visi & misi, suatu pemerintahan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan optimal agar dapat memberikan nilai ataupun keuntungan bagi pemerintah tersebut. Dengan itu, pemerintah harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawainya agar dapat mendorong kemajuan pemerintah dalam rangka bersama-sama mencapai visi & misinya.

Untuk mencapai hal tersebut, hasil kinerja sumber daya manusia harus dikelola sebaik-baiknya, sehingga dapat merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Tentu untuk mencapai hal tersebut di atas, maka terdapat hak-hak yang harus diterima oleh pegawai pemerintah sebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajiban dan seberapa pengaruhnya kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

2. MATERIAL DAN METOD

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Dalam suatu instansi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian pegawai negeri sipil sekarang ini masih di bawah sistem penggajian swasta, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk bekerja lebih giat lagi.

Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng yang beralamatkan Jl. Salotungo, Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng ini merupakan kantor gabungan yang sebelumnya merupakan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang digabung bersama Dinas Pemuda dan Olahraga. Penggabungan kedua instansi

ini dilakukan sejak Agustus 2019, dengan tujuan untuk merampingkan instansi di Kabupaten Soppeng.

Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng ini termasuk organisasi perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Soppeng Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Soppeng. Dinas ini didukung oleh pegawai PNS (Gol I s/d IV).

Saat ini, jumlah pegawai tetap (ASN) pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kab. Soppeng berjumlah 41 orang. Selain mendapatkan gaji, pegawai juga mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). TPP adalah penghasilan yang diberikan secara bulanan di luar gaji dan tunjangan berdasarkan jabatan, penilaian kerja dan kedisiplinan. Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah nomor 26 tahun 2001 telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing instansi. Dengan adanya insentif yang diberikan Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng sebagai balas jasa dari instansi atas pekerjaan pegawainya, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya sendiri.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menyoroti hubungan-hubungan antara variabel-variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka akan dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel yang diuji dalam pengujian hipotesis secara statistik, sehingga dapat diketahui pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ialah keseluruhan dari objek penelitian yang

akan diteliti. Sampel merupakan bagian dari populasi. Analisis data secara kuantitatif menghasilkan statistik sampel yang digunakan untuk mengestimasi parameter populasinya (Kurniawan, 2023). Dalam penelitian ini, semua populasi ditetapkan sebagai sampel atau sampel jenuh. Metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Dengan demikian sampel yang akan digunakan dalam penelitian, semua pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng sejumlah 38 orang.

Uji homoskedastisitas merupakan uji yang pada prinsipnya digunakan untuk menguji grup atau objek varian yang sama. Jika data ini seharusnya terjadi dan memiliki varian yang sama maka dikatakan ada homoskedastisitas. Jika probabilitas dari hasil korelasi tersebut > dari taraf signifikan 0,05 maka terjadi homoskedastisitas. Sebaliknya, jika probabilitas < atau = taraf signifikan 0,05 maka terjadi homoskedastisitas.

Uji normalitas ialah pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data yang telah terdistribusi hasilnya normal ataukah tidak. Prosedur uji ini dilakukan dengan uji Kolmogrof-Smirnov, dengan ketentuan berikut:

- a. H0: residual tersebar normal
- b. H1: residual tidak tersebar normal

Jika nilai sig. (p-value) > 0,05 maka H0 diterima yang artinya data terdistribusi dengan normal, dan sebaliknya jika nilai sig. (p-value) < 0,05 maka H1 ditolak atau data tidak berdistribusi dengan normal. (Sitanggang & Ikhrum, 2020).

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi atau diubah-ubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2014).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Uji validitas memiliki tujuan untuk mengetahui kelayakan dalam suatu pernyataan untuk mendefinisikan variabel. Uji validitas ini dilaksanakan terhadap pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan kriteria pengujian uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Hasil	
X	X1	0,483	0,320	VALID
	X2	0,647	0,320	VALID
	X3	0,518	0,320	VALID
	X4	0,392	0,320	VALID
	X5	0,385	0,320	VALID
	X6	0,489	0,320	VALID
	X7	0,616	0,320	VALID
	X8	0,367	0,320	VALID
	X9	0,589	0,320	VALID
	X10	0,541	0,320	VALID
	X11	0,383	0,320	VALID
	X12	0,499	0,320	VALID
Y	Y1	0,385	0,320	VALID
	Y2	0,585	0,320	VALID
	Y3	0,351	0,320	VALID
	Y4	0,542	0,320	VALID
	Y5	0,594	0,320	VALID
	Y6	0,711	0,320	VALID
	Y7	0,618	0,320	VALID
	Y8	0,637	0,320	VALID

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diketahui bahwa setiap item pertanyaan pada variabel Kompensasi (X) dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > 0,320) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α	Hasil
Kompensasi (X)	0,721	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,673	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur atau mengetahui apakah kuesioner memiliki konsistensi apabila dilakukan

pengukuran ulang. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach.

Berdasarkan Tabel 2, uji Reliabilitas Variabel X dan Y, yang mana variabel Kompensasi X menunjukkan nilai Cronbach's alpha (α) sebesar 0,721 > 0,600 yang artinya reliabel, dan variabel Produktivitas Kerja Y menunjukkan nilai Cronbach's alpha (α) sebesar 0,673 > 0,600 yang artinya reliabel.

3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi variabel independent dan variable dependen berdistribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini ujinormalitas menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dengan pengujian sebagai berikut: (1) jika nilai sig \geq 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal; dan (2) jika nilai sig \leq 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.02949120
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.078
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp, Sig sebesar 0.200 \geq 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Data yang berdistribusi normal. Dengan itu dapat dinyatakan bahwa persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

3.4 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen atau dua variabel memiliki

hubungan linear yang signifikan atau tidak. Dalam uji linearitas, keputusan dapat diambil dengan membandingkan nilai signifikansi 0,05. Jika nilai sig > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel dependen dan variabel independent.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
PK (Y) K (X)	Between Groups	(Combined)	68.918	6.265	1.449	.211
		Linearity	28.972	28.972	6.699	.016
		Deviation from Linearity	39.947	3.995	.924	.528
	In Groups	112.450	4.325			
	Total	181.368				

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi kompensasi (X) sebesar 39,947 > 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng.

3.5 Uji Homoskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Homoskedastisitas

Coefficients^a

Model		B	Unstd. Coef. Std. Error	Std. Coef. Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.839	2.337		2.499	.017
	K (X)	-.114	.063	-.288	-1.805	.079

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data Diolah (2024)

Uji homoskedastisitas ialah uji yang dilakukan untuk menguji objek varian yang sama. Dalam penelitian ini untuk mengukur uji homoskedastisitas dapat memperhatikan kriteria jika nilai probabilitas dari hasil korelasi tersebut \geq dari taraf signifikansi 0,05 maka terjadi homoskedastisitas dan Jika nilai

probabilitas dari hasil korelasi tersebut \leq dari taraf signifikansi 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi hasil korelasi $0,079 > 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6 Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstd. Coef	Std. Coef			
			B	Std. Error		
1	(Constant)	16.249	4.223		3.848	.000
	Kompensasi	.299	.114	.400	2.616	.013

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan analisis regresi linear di atas, maka formulanya adalah sebagai berikut:

$$Y = 16.249 + 0,299 X + e$$

3.7 Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji T

Model		Unstd. Coef.		Std. Coef.	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.249	4.223		3.848	.000
	Kompensasi	.299	.114	.400	2.616	.013

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa signifikansi variabel kompensasi sebesar $0,013 < 0,05$.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya Kompensasi (X) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng.

3.8 Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 8 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R²). Hasil yang ditemukan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.809	.804	.43526
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari Uji Validitas hingga Uji R², penelitian ini memberikan beberapa pembahasan, antara lain:

1. Pendapat, saran, dan kritik responden terkait dengan kompensasi:

- Semakin tinggi kinerja ASN maka semakin tinggi kompensasi yang diterima untuk mengoptimalkan baik secara kualitas maupun kuantitas.
- Kompensasi finansial masih kurang cukup.
- Pendapatan yang diterima sudah cukup.
- Masih jauh dari program yang direncanakan akibat penganggaran yang terbatas.
- Cukup.
- Sudah baik

2. Pendapat, saran, dan kritik responden terkait dengan produktivitas kerja:

- Produktivitas kerja yang ada disebabkan oleh pengalihan jabatan dari struktural ke fungsional yang mempengaruhi kinerja pegawai yang kurang memahami tugas dan fungsinya sebagai pejabat fungsional.
- Produktivitas kerja akan meningkat apabila diberikan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja pegawai.
- Memberikan tugas ASN sesuai dengan SDM yang dimiliki.
- Membangun komunikasi 2 arah yang efektif.
- Menciptakan atmosfer yang nyaman.

- Produktivitas kerja pegawai sangat baik.
- Saran untuk menambah elektronik seperti komputer dll.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil analisis deskriptif kompensasi masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng bekerja dengan baik dengan adanya pemberian kompensasi yang diberikan. Dari 12 pernyataan mengenai kompensasi, pernyataan X4 mendapatkan skor tertinggi yaitu 142 dengan kategori sangat tinggi. Pernyataan ini berada dalam indikator insentif yaitu "insentif yang saya terima dapat mendorong semangat kerja saya". Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga kabupaten Soppeng cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi akibat pemberian insentif. Sementara itu pernyataan yang mendapat skor terendah adalah X8 dengan perolehan skor sebanyak 115. Pernyataan X8 masuk dalam indikator bonus yaitu "bonus yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja saya". Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak puas terhadap bonus yang diterima

Dari 8 pernyataan produktivitas kerja, pernyataan yang memperoleh skor tertinggi ialah Y4 dalam indikator kuantitas yaitu "saya selalu berusaha mendapatkan hasil kerja terbaik" dengan perolehan skor 136 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai melakukan kerja yang maksimal untuk mencapai hasil yang memuaskan. Sementara item pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu pernyataan Y6 yang masuk dalam indikator kuantitas yaitu "saya selalu melakukan pekerjaan sesuai target yang ditentukan" dengan skor 120

Pada pernyataan X2 indikator gaji yaitu "gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja", terdapat 1 responden yang memilih tidak setuju. Pernyataan X3 indikator gaji "gaji yang diterima sudah sesuai dengan

kompetensi yang dimiliki" terdapat 1 responden yang memilih tidak setuju. Pernyataan X6 indikator insentif "saya merasa pembagian TPP yang diberikan sudah adil" terdapat 5 responden memilih tidak setuju, X7 indikator bonus "bonus yang saya terima meningkatkan motivasi dalam bekerja terdapat 2 jawaban tidak setuju, X8 terdapat 8 jawaban tidak setuju dari responden, pernyataan ini masuk ke dalam indikator bonus "bonus yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja saya". X9 dengan indikator bonus "saya merasa puas atas bonus yang saya terima dari kantor" terdapat 2 responden yang memilih tidak setuju. X10 dan X12 indikator tunjangan masing-masing terdapat 3 responden dengan jawaban tidak setuju. Dan X11 indikator tunjangan "saya merasa tunjangan yang saya dapatkan dapat meningkatkan semangat kerja saya" terdapat 1 responden yang menjawab tidak setuju.

Pada item pernyataan Y2 indikator kualitas "saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini" terdapat 1 responden memilih jawaban tidak setuju, item pernyataan Y6 dengan indikator kuantitas yaitu "saya selalu melakukan pekerjaan sesuai target yang ditentukan" terdapat 1 jawaban tidak setuju. Dan pernyataan Y8 dengan indikator ketepatan waktu yaitu "waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan" juga terdapat responden dengan jawaban tidak setuju.

Berdasarkan uji hipotesis dengan analisis regresi linear sederhana pada uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi sebesar $0.013 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya kompensasi (X) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng. Berdasarkan uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,809 atau 80,9%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 80,9% sedangkan sisanya 19,1

% dipengaruhi oleh beberapa variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Muliati (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Agro Abadi I Kepau Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R korelasi 0,744 atau 74,4% dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga penelitian ini dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan mengenai Kompensasi terhadap Produktivitas kerja pada pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng. Keduanya saling berkaitan, dengan adanya pemberian kompensasi finansial maka produktivitas kerja juga meningkat. Namun terdapat beberapa item pernyataan dengan respons negatif karena data responden memiliki jawaban yang berbeda beda tergantung dengan kondisi pegawai. Namun hal ini dapat ditangani dengan adanya perhatian pemerintah setempat

4.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka peneliti memberikan saran kepada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, pemimpin hendaknya memerhatikan atmosfer yang ada dilingkungan kerja serta menciptakan komunikasi dua arah sehingga produktivitas kerja dapat tercapai.
2. Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa karyawan yang merasa kompensasi yang diterima masih kurang. Maka disarankan kepada pemimpin maupun pemerintah

setempat memerhatikan agar pegawai merasa kompensasi yang diterima cukup.

3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang baik, pegawai sebaiknya membangun hubungan yang baik antar pegawai, dengan memiliki rekan kerja yang baik maka akan meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja dapat dicapai.
4. Untuk memberikan perhatian lebih terhadap bonus yang diberikan kepada para pegawai agar pegawai merasa lebih diperhatikan. Bisa dengan menambahkan jumlah bonus, maupun dengan memberikan bonus secara bervariasi.
5. Untuk lebih memperhatikan terhadap kuantitas para pegawai, agar para pegawai lebih memperhatikan target yang telah ditentukan. Tentunya ini berkaitan dengan produktivitas kerja para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Akbar, A., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, F., Aslam, A. P., Mustafa, R., Aswar, N. F., Mustafa, M. Y., & Nurgraha SD, W. (2023). Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Perspektif Ilmu Manajemen: Sebuah Studi Literatur. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 1(1), 1-7. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/39/15>
2. Astanti, A., Azhar, J. Z., Tasya Maharani, Ramandha, R. I., & Palilingan, W. K. (2024). Analisis Kinerja Keuangan Bank Syariah di Indonesia Periode 2020-2022 Menggunakan Metode RGEC. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 2(1), 17-26. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/4>
3. Aslam, A. P., Nisa, N. A., Wilda, W., & Putra, M. A. F. A. (2022). Analysis of the

- Single Index Model in the Banking Sector in LQ 45 Period 2020-2022. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*, 19(2), 131-142. <https://journal.unhas.ac.id/index.php/jbmi/article/view/23475>
4. Haeruddin, M. (2017). Mergers and Acquisitions: Quo Vadis?. *Management*, 7(2), 84-88. <http://article.sapub.org/10.5923.j.mm.20170702.02.html>
 5. Haeruddin, M. (2017). Should I stay or should I go? Human Resource Information System implementation in Indonesian public organizations. *European Research Studies Journal*, 20(3A), 989-999. <https://ersj.eu/journal/759/download>
 6. Kurniawan, A. W. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif (edisi revisi)*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
 7. Mustafa, M. Y., Mustafa, F., Mustafa, R., & Mustafa, R. (2018). Japanese enterprises role on SMEs development in Indonesia: inside tobiko export and import. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 2(2), 83-95. <http://dx.doi.org/10.26487/hebr.v2i2.1352>
 8. Mustafa, F., Mustafa, R., Sediawan, M. N. L., & Usman, E. (2024). Studi Mengenai Kinerja Keuangan Bank Bukopin Syariah Tahun 2020-2022 dengan Metode CAMEL. *Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 19-24. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/42>
 9. Paramaswary Aslam, A. (2023). *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN*. Penerbit Tahta Media. Retrieved from <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/459>
 10. Pasang, S., Ogesta, O. T., Astria, E., Qalbi, A. N., & Mursadila, M. (2023). Analisis Perbandingan Tingkat Kesehatan Bank Dengan Menggunakan Metode Camel (Studi Kasus Pada PT Bank Mega Syariah dan PT Bank Syariah Indonesia Periode 2019-2021). *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 1(1), 16-23. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/27>
 11. Sadarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
 12. Sulaeman, K. S., Sahrir, A. S. P., Hasvian, M., Hatta, F. I., & Suharti, S. (2024). Analisis Penerapan Strategi Pemasaran dalam Rangka Peningkatan Penjualan pada PT Indofood. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 2(1), 1-7. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/15>
 13. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
 14. Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed method)*. Bandung: Alfabeta.
 15. Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
 16. Wahida, N., Elsafitri, E., Rasyid, A. N., & Amni, S. (2023). Analisis Efektivitas Strategi Lokalisasi Global Perusahaan Makanan Cepat Saji dalam Menjangkau Konsumen Global. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 1(1), 8-15. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/25>
 17. Yushar, M. M., Abdi, A., Nurlaely, R., Dewi, A. A., Riwayat, A. R., & Nurjannah, N. (2023). The Rise of Skywalker: The Critical Vehemence of Customer Loyalty inside the E-commerce Platform. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 41(2), 57-67. <https://doi.org/10.9734/ajess/2023/v41i2893>