

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PIXY DI PT. MANDOM INDONESIA Tbk. CABANG MEDAN**

**Aswin Fahmi D<sup>1</sup>, Riski Aseandi<sup>2\*</sup>**

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah<sup>12</sup>

<sup>2</sup> program Studi Ekonomi Syariah, Ekonomi Syariah, STAIS Al-Ishlahiyah<sup>3</sup>

Jl. Gaharu II No 93 (, 20147, Kota Medan), Indonesia

\* Korespondensi Penulis: aswinfahmi@umnaw.ac.id

**Abstract:** This study aims to determine how much influence the level of compensation has on the performance of Pixy employees at PT. Mandom Indonesia Tbk. Medan Branch and to find out how much the level of motivation influences the performance of Pixy employees at PT. Mandom Indonesia Tbk. Medan Branch. This research uses quantitative research methods. The results of the research conducted show that the analysis obtained a t-count compensation value (X1) of 2,321 which is greater than the t-table of 1.66600 with a significance probability value of 0.001 <0.05, so that compensation has a positive and significant effect on employee performance PT. Mandom Indonesia Tbk Medan Branch. Based on the results of the analysis, the obtained t-count motivational value (X2) is 3.824 which is greater than the t-table of 1.66600 with a significance probability value of 0.000 <0.05, so that motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Mandom Indonesia Tbk Medan Branch. Based on the analysis results, the R Square value is 0.174 or 17.4%. This shows that the compensation variable, motivation, is able to explain the work performance variable by 17.4%, while the rest is explained by other variables not included in this study.

**Kata Kunci/Keywords: Compensation; Motivation; Employee performance**

---

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sebuah perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Yang menjadi permasalahan utama dari perusahaan adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Harapan terbesar bagi perusahaan adalah karyawan mampu dan cakap serta kompeten dalam menjalankan setiap jenis pekerjaannya. Hal ini yang dinamakan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.<sup>1</sup> Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.<sup>2</sup> Berdasar definisi diatas maka karyawan harus mampu melakukan jenis pekerjaannya, terampil, berkualitas dalam hal mutu dan kuantitas dalam hal jumlah atau target. Dengan demikian jika hal tersebut bisa di capai, maka tujuan perusahaan bisa efektif dan inilah yang diharapkan oleh semua perusahaan tetapi jika yang terjadi sebaliknya maka tujuan perusahaan tidak efektif.

Suatu upaya yang dapat meningkatkan masalah kinerja karyawan, diantaranya adalah pemberian kompensasi kerja. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Jika pemberian kompensasi kerja karyawan sebanding dengan jerih payah atau perjuangan karyawan dalam bekerja maka hal tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan pada umumnya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, dan motivasi kerja serta hasil kerja.

Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini Karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya. Begitu juga dengan pemberian motivasi bahwa jika pemberian motivasi perusahaan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dan sebaliknya jika pemberian motivasi perusahaan rendah maka kinerja pegawai akan menurun.

PT Mandom Indonesia Tbk Cabang Medan siap menyongsong tahun 2021 dengan sikap optimis. Tahun depan, emiten barang konsumen berkode saham [TCID](#) tersebut mengejar pertumbuhan kinerja penjualan. Untuk memacu kinerja, TCID telah menyiapkan beberapa strategi, salah satu di antaranya dengan menggencarkan aktivitas penjualan dan pemasaran melalui kanal digital. Selain menggencarkan aktivitas penjualan dan pemasaran secara digital, TCID juga melakukan strategi penyesuaian produk dengan memaksimalkan penjualan barang-barang yang permintaannya tinggi. Segmen barang-barang yang dimaksud meliputi produk-produk wewangian atau *fragrance* dan juga produk-produk perawatan kulit alias *skin care*.<sup>6</sup>

Dalam hal ini perusahaan membutuhkan karyawan yang sangat berkompeten dalam bidangnya. Dengan mengeluarkan produk terbaru diharapkan dapat menaikkan kembali pendapatan perusahaan. Pada masa pandemi covid-19 diharapkan tidak menjadikan hambatan bagi kinerja karyawan. Perusahaan terus berupaya dalam memberikan motivasi serta kompensasi bagi karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik.

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun pada penelitian ini penulis mengkaji masalah kompensasi, dan motivasi yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa covid-19. Dalam hal ini adalah mengenai tanggapan karyawan terhadap kompensasi dan motivasi yang diterapkan di organisasi tempat ia bekerja apakah telah sesuai atau tidak, sehingga berdampak kepada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kompensasi

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima parakaryawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Kompensasi dibagi atas kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi nonfinansial.

Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/ faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

### 2.2. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Hasibuan, secara garis besar membagi kompensasi menjadi 3 bentuk, yaitu:

1. Kompensasi Langsung Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi tidak langsung Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekrja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Insentif Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekrja agar produktivitas kerjanya yang tinggi, sifatnya tidal tetap atau sewaktu – waktu.

### 2.3. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan, tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Ikatan Kerja Sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha /majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang dispakati.
2. Kepuasan Kerja Perusahaan memberikan balas jasa sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan serta memberikan bonus, hadiah dan penghargaan sesuai dengan kinerja dan prestasi karyawan. Kepuasan kerja muncul karena adanya rasa dihargai oleh perusahaan, kesesuaian atau keadilan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.
3. Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah. Perusahaan akan dengan mudah merangkul atau memperoleh karyawan yang berkualitas.
4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Sesuai dengan tujuan utama karyawan bekerja sebagai alat pemenuhan kebutuhan hidupnya.
5. Stabilitas Karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, karena tidak mau diberhentikan oleh perusahaan.

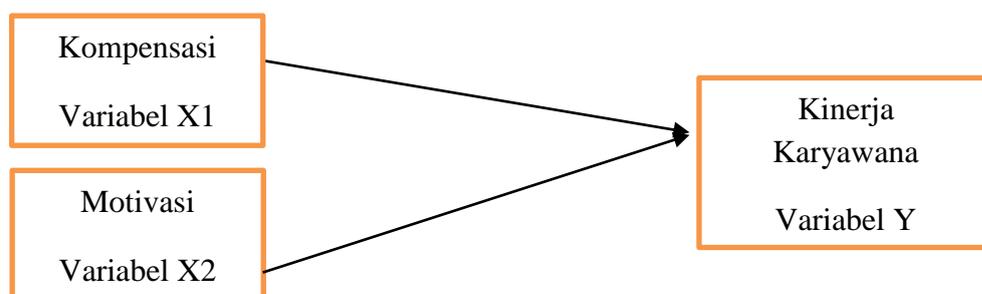
### 2.4. Fungsi Kompensasi

Fungsi Pemberian Kompensasi Menurut Samsudin, fungsipemberian kompensasi yaitu:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Kerangka Dasar Penelitian



**Gambar 1.** Kerangka Variabel kompensasi

Berdasarkan kerangka diatas maka terdapat 2 variable X dan satu variable Y. Dimana Kompensasi sebagai variabel X1, Motivasi sebagai Variabel X2 dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Y.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H1 : Variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

H0 : Variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan variabel kinerja karyawan (Y).

H2 : Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Karyawan Marketing Pixy Di PT. Mandom Indonesia Tbk. Cabang Medan

H0 : Variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Karyawan Marketing Pixy Di PT. Mandom Indonesia Tbk. Cabang Medan.

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

### 3.2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur dapat digunakan. Data penelitian yang sudah terkumpul yang berasal dari kuisioner yang telah diisi oleh responden harus dilakukan uji validitas terlebih dahulu. Alasannya agar data yang diperoleh tersebut benar-benar handal, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan.

Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikan yang membanding nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k-1$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah konstruk. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*) lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

### 3.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran telah konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih dari gejala yang sama. Uji ini dilakukan pada item pernyataan yang hanya dinyatakan valid dalam uji validitas. Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik cronbach's alpha yaitu, koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu instrumen berkorelasi positif dengan item lainnya.<sup>6</sup>

### 3.4. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi yang dilakukan akan membentuk garis lurus. Artinya distribusi normal akan mengikuti garis lurus.<sup>7</sup>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Pengujian

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Cronbach Alpha
X1.1	0.586	0.1914	Valid	0.792
X1.2	0.500	0.1914	Valid	
X1.3	0.491	0.1914	Valid	
X1.4	0.548	0.1914	Valid	
X1.5	0.586	0.1914	Valid	
X2.1	0.342	0.1914	Valid	0.775
X2.2	0.412	0.1914	Valid	
X2.3	0.577	0.1914	Valid	
X2.4	0.577	0.1914	Valid	
X2.5	0.627	0.1914	Valid	
Y.1	0.727	0.1914	Valid	0.634

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan valid karena memiliki hubungan yang positif terhadap total skor konstruk. Hubungan positif ini terjadi karena masing-masing pernyataan memiliki nilai 0.1914 dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

### 4.2. Uji Reliabilitas

Pada tabel 4.5 di atas uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0.60

**Tabel 2.** Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	1.000	1.000	
Motivasi	1.000	1.000	

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel menunjukkan bahwa semua nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan *Tolerance* kurang dari 1, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas yaitu korelasi antar variabel bebas.

**Tabel 3.** Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,417 <sup>a</sup>	,174	,150	1,424	2,189

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, nilai DW dapat diketahui sebesar 2,189, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 73 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k = 2), maka diperoleh nilai *du* sebesar 1,6768, dan nilai DW sebesar 2,189 lebih besar dari batas atas (*du*) yakni 1,6768 dan kurang dari (4-*du*) atau  $4 - 1,6768 = 2,3232$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi.

**Tabel 4.** Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,337	2,393		4,738	,000
	Kompensasi	,972	,031	,335	2,321	,004
	Motivasi	,353	,092	,415	3,824	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil regresi pada Tabel menunjukkan besar pengaruh langsung dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun interpretasi dari model regresi tersebut adalah sebagai berikut. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t-hitung kompensasi (X1) sebesar 2.321 yang lebih besar dari t-tabel 1,66600 dengan nilai probabilitas signifikansi  $0.04 < 0,05$ , sehingga bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk Cabang Medan.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t-hitung motivasi (X2) sebesar 3,824 yang lebih besar dari t-tabel 1,66600 dengan nilai probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk Cabang Medan.

**Tabel 5. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29,859	2	14,930	7,358	,001 <sup>b</sup>
Residual	142,031	70	2,029		
Total	171,890	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

**Tabel 6. Hasil Uji R<sup>2</sup>**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,417 <sup>a</sup>	,174	,150	1,424

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,174 atau 17,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 17,4%, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

**4.3. Pembahasan**

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-hitung kompensasi (X1) sebesar 2.321 yang lebih besar dari t-tabel 1,66600 dengan nilai probabilitas signifikansi  $0.004 < 0,05$ , sehingga bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk Cabang Medan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-hitung motivasi (X2) sebesar 3,824 yang lebih besar dari t-tabel 1,66600 dengan nilai probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk Cabang Medan.

1. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Berdasarkan

hasil analisis, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,174 atau

17,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, mampu menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 17,4%, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

*Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. 6 (2), Juli 2021*

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-hitung kompensasi (X1) sebesar 2.321 yang lebih besar dari t-tabel 1,66600 dengan nilai probabilitas signifikansi  $0.004 < 0,05$ , sehingga bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk Cabang Medan.
2. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-hitung motivasi (X2) sebesar 3,824 yang lebih besar dari t-tabel 1,66600 dengan nilai probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk Cabang Medan.
3. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,174 atau 17,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, mampu menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 17,4%, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Kementrian, Agama, RI. *Al-Qur'an dan Terjemahan: Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an*. Solo: Tiga Serangkai Pustaka Mandiri. 2015.

A. Fahrudin, "*Pengantar Kesejahteraan Sosial*", (Bandung: Refika Aditama, 2012).

Alex, Nitisemito, "*Manajemen personalia*", Jakarta : Ghalia Indonesia, 2000. Alma, Buchari, "*Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*", Jakarta : Alfabeta, 2005.

Angipora, Marius P., "*Dasar-dasar Pemasaran*", Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002.

Arikunto, Suharsimi, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*", Cet. Ke- 14, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Ayudiani, Nanda, "*Tingkat Pendapatan Dan Kesejahteraan Petani Plasma Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara VI*", Skripsi Jambi : Universitas Sriwijaya, 2016.

Danhartani, Radiah Eka, dan Hanafie Usamah, *Tingkat Kesejahteraan Buruh Tani Tanaman Pangan di Kecamatan Aluh-Aluh Kabupaten Banjar*, Jurnal Agribisnis Perdesaan, Volume 02 Nomor 03 September 2012.

Dedi, Putra, Arjun, "*Pengaruh Pendapatan Dan Pengeluaran Petani Kelapa Sawit Terhadap Kesejahteraan Keluarga*", Skripsi Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin.

Dedi, Putra, Arjun, "*Pengaruh Pendapatan Dan Pengeluaran Petani Kelapa Sawit Terhadap Kesejahteraan Keluarga*", Skripsi, Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin, 2019.

Handoyono, Djatmiko D., "*Petunjuk Teknis Usaha Tani padi-ikan-itik di sawah*. Hasibuan, Melayu S.P, "*Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan*

*Produktivitas*", Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Hasil wawancara dengan Camat Selesai Bapak Robby Deritawan Sitepu pada 07 September 2021

H.I Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009, Cetakan IV.

Husein Umar, "*Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*".

Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Ibnu, Syamsuddien Darsyaf, Darussalam, "*Prototype Negeri yang Damai* ", Surabaya: Media Idaman Press, 1994.

Imran, Ali, "*Analisis Pengaruh Produktivitas Kelapa Sawit Terhadap Pendapatan Masyarakat*", Skripsi, Aceh : Universitas Teuku Umar, 2014.

Jamaluddin, "*Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Produk Gadai Emas Di Bank*

Muamalat Cabang Jambi” Skripsi ,Jambi: UIN Thaha Saifuddin, 2018.

Kamus,Besar,Bahasa,Indonesia, Jakarta: Balai Fustaka, 1995,Cet-7.

Karim,Adiwarman A., “*Ekonomi Makro Islam*”, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

*Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. 6 (2), Juli 2021*

Khaidir, “*Pengaruh Labelisasi Halal, Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Restoran CFC Abadi Jambi*”, Jambi : UIN STS,2017.

Kotler,Philip, Amstrong,Gary, “*Prinsip-Prinsip Pemasaran*”, Jakarta: Erlangga 2001.

Mardalis, “*Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*”, cet-12 Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Maulida,Jamdes,Nur, “Pengaruh Store Atmosphere, Harga, Pelayanan dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Muslim di Clave Cafe Kota Jambi”, Skripsi,Jambi : UIN Sulthan Thaha Syaifuddin, 2018.

Mujahidin,Akhmad, “*Ekonomi Islam*”, Jakarta: RajaGrafindo Persada. Ndraha,Taliziduhu, “*Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*”,

Jakarta : Rineka Cipta, 1999.

Rahmad,Budiono,Abdul, “*Hukum Perburuhan*”, Jakarta: Indeks, 2009,Cet-1. Syakirotin Muthiah dan Charina Anne, “*Tingkat Kesejahteraan Keluarga Buruh*

*Tani Wanita pada Bidang Produksi Kopi di CV. Frinsa Agrolestari, Jurnal*

*Ilmu Pertanian Indonesia Bandung : Januari 2020.*

Sinungan,Muchdarsyah, “*Produktivitas Apa Dan Bagaimana*”, Jakarta : Bumi Aksara, 2009.

Sofyan,Assauri, Manajemen Pemasaran, Jakarta RajaGrafindo Persada,2011. Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”, Yogyakarta:Alfabeta, 2011.

Sujarweni,Wiratna, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

Sukirno, “*Manajemen Agribisnis*”, Jakarta: Eresco Bandung, 2013. Surullah,Muchtar, “*Pengaruh Budaya Organisasi Keluarga Sejahtera*”, Disertasi,

Universitas Atma Jaya, 2015.

Sutrisno,Edy, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta : Kencana, 2011. Setiawan Rony, Dara Priatna Nana. *Pengantar Statistik*. Yogyakarta : Graham

Ilmu, 2005.

Syafei,Rachmat, “*Fiqh Muamalah*”, Bandung : Pustaka Setia, 2000.

Tim. Reality, “*Kamus Terbaru Bahasa Indonesia Dilengkapi Ejaan Yang Benar*”, Jakarta: Reality Publisher, 2008.

Yacoub Yarlina dan Mutiaradina Hana, *Analisis Kesejahteraan Petani dan Kemiskinan Perdesaan di Indonesia*, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Tanjungpura : Fak. Ekonomi dan Bisnis, 2020.

Zaeni,Asyhadie, “*Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*”, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007,cet-1.

