
**PENGARUH KOMPENSASI, REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN
THE INFLUENCE OF COMPENSATION, REWARDS AND PUNISHMENT
ON EMPLOYEE LOYALTY**

Imelda¹; Tri Mulyani Kartini, S.E., M.M²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita
Bangsa

Email : Imeldakempot@gmail.com

Abstrak

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menduduki peranan yang begitu penting. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga dapat menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kompensasi, reward dan punishment yang dipengaruhi oleh loyalitas kerja karyawan pada PT Bina Artha Ventura. Pendekatan pada penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Bina Artha Ventura dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 86 orang responden karyawan yang aktif bekerja. Pengujian statistik yang digunakan adalah uji validitas, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji hipotesis, dan menggunakan program bantuan aplikasi SPSS 20.0. Berdasarkan hasil pengujian R² adalah sebesar 0,571. Hal ini berarti Loyalitas kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi (X1) variabel Reward (X2) Variabel Punishment (X3) sebesar 57,1% dan 42,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja (Y) karyawan. Reward (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Punishment (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Loyalitas kerja karyawan (Y). secara simultan, variabel kompensasi (X1), reward (X2) dan punishment (X3) berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja (Y) karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 atau lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: Kompensasi, Reward, Punishment Dan Loyalitas Kerja

Abstract

In a company, human resources occupy a very important role. Employee loyalty to the company can also determine whether or not it is successful in achieving company goals. The purpose of this study is to determine compensation, reward and punishment that are influenced by employee loyalty at PT Bina Artha Ventura. The approach to this study is quantitative. The population in this study was employees of PT Bina Artha Ventura with the number of samples used were 86 respondents who were employees who were actively working. The statistical tests used are validity tests, multiple linear regression, classical assumption tests, determination coefficient tests, hypothesis tests, and using the SPSS 20.0 application assistance program. Based on the test results, R² is 0.571. This means that employee loyalty (Y) is influenced by compensation (X1), reward variable (X2), Punishment variable (X3) by 57,1%, and 42.9% is influenced by other factors that are not studied. Compensation (X1) partially affects employee loyalty (Y). Reward (X2) has no partial effect on employee loyalty (Y). Punishment (X3) has no partial effect on employee loyalty (Y). simultaneously, the variables compensation (X1), reward (X2) and punishment (X3) positively affect employee loyalty (Y) with a significance value of 0.025 or less than 0.05.

Keywords: *compensation, reward, punishment and work loyalty*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha, tidak terkecuali dalam sektor keuangan mikro. Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan pelayanan kualitas dan juga kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki agar tidak mengalami kemunduran. Jika dari aspek sumber dayanya sudah dapat dikelola dengan maksimal maka akan mempermudah tujuan perusahaan yang sudah di targetkan. Dilihat dari banyaknya aset perusahaan yang terpenting adalah sumber daya manusianya, karena manusia lebih banyak memegang peranan penting di dalam perusahaan dan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan suatu perusahaan.

Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menduduki peranan yang begitu penting. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga dapat menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan pengertian kualitas pada sumber daya manusia bahwa loyalitas itu sangat berpengaruh. Dengan loyalitas karyawan yang tinggi, maka perusahaan akan merespon hal itu seperti pemberian penghargaan atau tunjangan lain. Sebaliknya jika karyawan tidak melaksanakan tugasnya bahkan melanggar, perusahaan akan memberikan teguran yang dapat berupa hukuman (*Punishment*) agar karyawan dapat bekerja baik dan loyal terhadap perusahaan.

Pada hakikatnya karyawan bisa loyal terhadap perusahaan juga dapat dilihat bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan mereka dengan baik atau tidak. Oleh karena itu, bagi perusahaan harus memperhatikan lebih pada aspek sumber daya

manusia yang dimiliki, agar perusahaan dengan mudah mendapat karyawan yang loyal dan berkualitas baik. Kompensasi karyawan ialah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut (Gary Dessler : 2018). Dengan adanya kompensasi membuat karyawan memberikan kepercayaan dan juga loyalitas mereka kepada perusahaan ini.

Pemberian *reward* dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian prestasi dalam pekerjaannya, wajar mendapatkan sebuah apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Purnama, 2019).

Pemberian *reward* dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian prestasi dalam pekerjaannya, wajar mendapatkan sebuah apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Purnama, 2019). Pemberian *reward* dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian prestasi dalam pekerjaannya, wajar mendapatkan sebuah apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Purnama, 2019). Dengan adanya pemberian *reward*, maka karyawan akan bertahan pada perusahaan dan tidak pindah ke kompetitor, di sisi lain juga perlu adanya sanksi atau *punishment*. Sanksi atau *punishment* ini berfungsi sebagai batasan bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Para karyawan akan mendapat *reward* jika dapat menuntaskan target dan sebaliknya jika tidak tuntas maka akan hanya mendapatkan gaji pokok. Hal ini dapat membuat para karyawan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Punishment juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai, 2019). *Punishment* juga berpengaruh pada loyalitas karyawan, *punishment* akan membangun kepribadian lebih bagus daripada hanya memberikan sanksi yang dapat membuat mental karyawan jatuh, seperti memberikan masukan dan nasehat agar bekerja lebih giat dan termotivasi.

PT. Bina Artha Ventura adalah perusahaan yang bergerak dalam sektor keuangan mikro, dimana perusahaan menawarkan pinjaman modal usaha dengan menyediakan akses yang mudah juga inovatif bagi masyarakat Indonesia. Jangkauan pemasaran produk yang semakin meluas tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Tidak hanya berkualitas, namun dalam suatu perusahaan dibutuhkan peranan sumber daya manusia yang memiliki loyalitas tinggi agar mencapai tujuan perusahaan. Dessler (2018) menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hakikatnya karyawan bisa loyal terhadap perusahaan juga dapat dilihat bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan mereka dengan baik atau tidak. Oleh karena itu, bagi perusahaan harus memperhatikan lebih pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki agar perusahaan dengan mudah mendapat karyawan yang loyal dan

berkualitas baik. Adapun jumlah data karyawan pada PT Bina Artha Ventura seJawa barat sebagai berikut :

Tabel1.1 Jumlah Karyawan PT. Bina Artha Ventura seJawa Barat

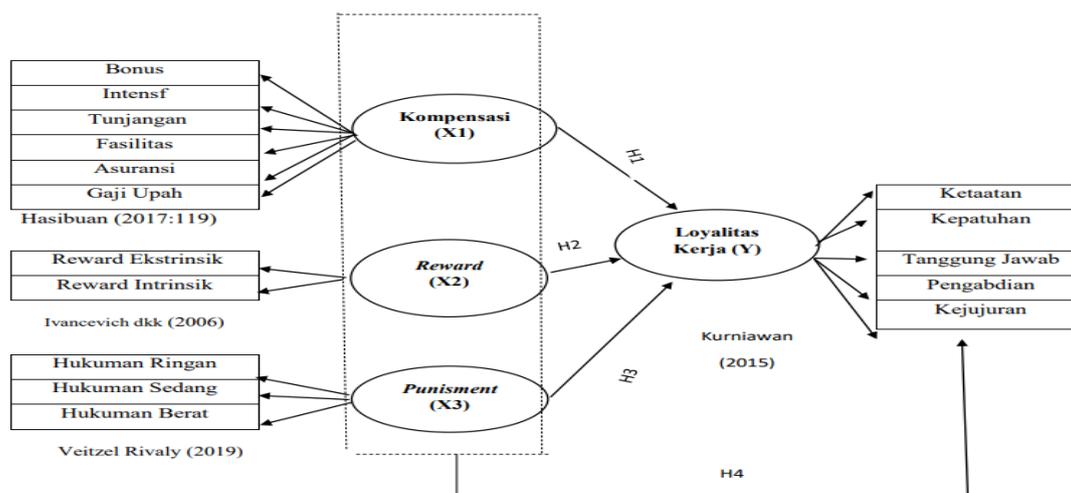
Kode Area	Lokasi Kantor Cabang	Jumlah Karyawan		
		Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
2	Cilamaya	8	9	10
2	Lemah Abang	9	8	9
2	Wanayasa	9	9	9
3	Sukakarya	9	10	10
3	Rengas Dengklok	9	10	10
3	Karawang Barat	8	9	9
4	Sukatani	8	9	9
4	Babelan	9	9	9
4	Setu	9	9	9

Sumber : HRD PT. Bina Artha Ventura, 2023

Dilihat dari data tabel diatas bahwa PT Bina Artha ventura memiliki kantor cabang di berbagai daerah yang ada pada provinsi Jawa Barat. Pada kantor cabang memiliki jumlah karyawan yang tidak banyak dilihat dari data diatas. Maka penerapan sistem kompensasi, *reward* dan *punishment* yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang unggul, Sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bina Artha Ventura.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dalam penelitian ini pun peneliti melakukan survey untuk mengumpulkan data dan informasi melalui penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada responden. Penelitian ini dilakukan di PT Bina Artha Ventura yang berada di Jawa Barat, PT Bina Artha Ventura tersebut dipilih oleh peneliti karena memiliki aspek pendukung dalam variable-variabel yang diangkat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bina Artha Ventura seJawa barat dan sampel dalam penelitian ini adalah 86 orang karyawan PT Bina Artha Ventura yang terbagi dalam 9 kantor cabang yang berada di Jawa Barat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner, yakni dengan metode teknik sampling. . Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda untuk hipotesis 1,2, 3 dan 4 Untuk memudahkan analisis data dalam penelitian ini digunakan program SPSS Statistics. Penelitian ini memiliki variabel *independent* dan variabel *dependent*, dimana variabel *independen* ini adalah variabel Kompensasi (X1), *Reward* sebagai variabel *independent* 2 (X2), *Punishment* sebagai variabel *independent* 3 (X3), sedangkan variabel yang termasuk dalam variabel *dependent* adalah variabel Loyalitas Kerja (Y). Berikut merupakan desain penelitian dalam penelitian ini :



Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Gambar 1. Desain Penelitian

Adapun definisi Operasional variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan pada tabel berikut :

1.2 Tabel Operasional

Definisi Variabel	Pengukuran Variabel	Skala
Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2017:119)	1. Gaji/upah 2. Intensif 3. Fasilitas 4. Tunjangan 5. Bonus 6. Asuransi	Likert 1-5
Reward adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sastrohadwiryo (2009)	1. Pujian 2. Penghormatan 3. Hadiah 4. Tanda penghargaan	Likert 1-5
Punishment adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana. Supriyono (2013)	1. hukuman ringan 2. hukuman sedang 3. hukuman berat	Likert 1-5

loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan- tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. sudimin (2003)

Likert 1-5

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

HASIL

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.3 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	49,246	6,602		7,460	,000
	KOMPENSASI	,179	,092	,230	1,999	,055
	REWARD	,246	,146	,210	1,686	,096
	PUNISHMENT	-,284	,141	-,235	-	,048
					2,006	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel diatas, maka hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut ;

$$Y = 49,249 + 0,179X_1 + 0,246X_2 + -0,284 X_3$$

Keterangan :

1. Dari gambar diatas, terdapat konstanta sebesar 49,249 yang artinya jika Kompensasi (X1), variabel Reward (X2), Variabel Punishment (X3) dan Variabel Loyalitas Kerja (Y). nilainya 0, maka Loyalitas karyawan nilainya sebesar 49,249
2. Nilai koefisien beta pada variabel Kompensasi sebesar 0,179 yang berarti bahwa setiap perubahan variabel kompensasi (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan Loyalitas kerja (Y) sebesar 0,179 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Kompensasi (X1) akan menurunkan Loyalitas kerja (Y) sebesar 0,179 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien beta pada variabel Reward sebesar 0,246 yang berarti bahwa setiap perubahan variabel Reward (X2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan Loyalitas kerja (Y) sebesar 0,246 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Kompensasi (X2) akan menurunkan Loyalitas kerja (Y) sebesar 0,246 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
4. Nilai koefisien beta pada variabel Punishment sebesar -0,284 yang berarti bahwa setiap perubahan variabel Punishment (X3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan Loyalitas kerja (Y) sebesar -0,284 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Punishment(X3) akan menurunkan Loyalitas kerja (Y) sebesar -0,284 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1.4 Hasil Uji Parsial Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	49,246	6,602		7,460	,000
KOMPENSASI	,179	,092	,230	1,999	,055
REWARD	,246	,146	,210	1,686	,096
PUNISHMENT	-,284	,141	-,235	-	,048
				2,006	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Tabel distribusi T dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dimana untuk mengetahui nilai T tabel maka dapat digunakan persamaan sebagai berikut : df (degree of freedom/derajat kebebasan) = $n-k-1$ atau $86-3-1 = 82$ (n adalah jumlah data/total sampel dan k adalah jumlah variabel bebas). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,989.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai Thitung sebesar 1,999 sedangkan nilai Ttabel pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 1,989. Dengan demikian Thitung lebih besar dari Ttabel ($1,999 > 1,989$) dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_0^1 ditolak dan H_a^1 diterima yang artinya, bahwa Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y)
3. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai Thitung sebesar 1,686 . sedangkan nilai Ttabel pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 1,989. Dengan demikian Thitung lebih kecil dari pada Ttabel ($1,686 < 1,989$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0^2 diterima dan H_a^2 ditolak yang artinya, bahwa Reward (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y)
4. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai Thitung sebesar -2,006. sedangkan nilai Ttabel pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 1,989. Dengan demikian Thitung lebih kecil dari pada Ttabel ($-2,006 < 1,989$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0^3 diterima dan H_a^3 ditolak yang artinya, bahwa Punishment (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 1.5 Hasil Simultan Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48,847	3	16,282	3,277	,025 ^b
Residual	407,476	83	4,969		
Total	456,326	86			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Punishment, Kompensasi, Reward

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, maka nilai F sebesar 3,277 lebih besar dari tabel 2,715 dengan tingkat signifikansi 0,025 atau $< 0,05$ maka secara simultan variabel Kompensasi, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan metode analisis SPSS, dapat drangkum hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja
Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial dengan nilai t hitung $1,999 > t$ tabel 1,989 dan nilai Sig. sebesar $0,45 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas kerja karyawan PT.Bina Artha Ventura di Jawa Barat
2. Pengaruh *Reward* Terhadap Loyalitas Kerja
Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial dengan nilai t hitung $1,686 < t$ tabel 1,989 dan nilai Sig. sebesar $0,36 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *reward* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas kerja karyawan PT.Bina Artha Ventura di Jawa Barat
3. Pengaruh *Punishment* Terhadap Loyalitas Kerja
Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial dengan nilai t hitung $- 2,006 < t$ tabel 1,989 dan nilai Sig. sebesar $0,48 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *punishment* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas kerja karyawan PT.Bina Artha Ventura di Jawa Barat.
4. Pengaruh Kompensasi, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Loyalitas Kerja
Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji simultan dengan nilai F hitung sebesar 3,277 $> F$ tabel 2,715 dengan nilai Sig. 0,025 atau $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja karyawan PT. Bina Artha Ventura di Jawa Barat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh kompensasi, *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bina Artha Ventura. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel *reward* secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bina Artha Ventura Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel *punishment* secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bina Artha Ventura. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti pada variabel kompensasi, *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bina Artha Ventura

DAFTAR PUSTAKA

- Rizki Ayu Pramesti Sofia. A. P. Sambul Wehelmina Rumawas. (2019) *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*. ISSN : 2338-9605
- Ilham Wahyu Pratama, Gendut Sukarno,(2021). *Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur*. Bagian Pengelola Jurnal dan Publikasi (BPJP). e-ISSN : 2527-4783
- I Komang Agus Jeffry Made, Dian Putri Agustina, 2022. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Disiplin Kerja Pada Lembaga Pekreditan Desa*. E-ISSN: 2774-7085
- Noto, Yogo (2016). *pengaruh skema kompensasi reward, punishment terhadap fraudulent financial reporting dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating*. jurnal nominal / volume v nomor 1 / tahun 201
- Indri Rut Lalisang, Rita N. Taroreh, Genita G. Lumintang, 2022. *pengaruh motivasi kerja, reward dan punishment terhadap loyalitas pegawai pada pt. pln (persero) up 3 tahun ulp tagulandang* . Vol. 10 No. 4 (2022): JE. VOL 10 NO 4 (2022)
- Putri V, (2022) . *pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi (Studi Kasus pada PT. BRI (persero) Tbk. Kantor Cabang Manado)*
- Vivilia Anindity, Christantius. (2020) *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tribun Berita Online)*
- Diky Mahyudi, dkk (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Bagian Kantor pada PT. RAMAJAYA PRAMUKTI Kabupaten Kampar* . JOM Fekon, Vol 4 No 1
- Wijaya, Triyan (2021) *Pengaruh Kompensasi, Reward, dan Punishment Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pda CV. ROSA GRUP PERSADA PALEMBANG*
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012-2015. *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta : Bumi Aksara Hal 194.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. Hal 67
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Cetakan ke 23. Alfabeta, Bandung
- T. Hani Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Veithzal Rivai Zainal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi ke 3 . Raja Grafindo Persada, Depok.