

PENGARUH *REWARD* DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. TUAHTA MAJU ERSADA

Jesica Halim¹, Syawaluddin² dan Aidil Putra³

¹ Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: jessica@gmail.com

² Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: syawal73_liaw@yahoo.com

³ Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: aidilputra82@yahoo.com

Abstract. *PT. Tuahta Maju Ersada is a company engaged in the field of mini PKS (Palm Oil Mill), which has been established since 2008. A good and high reward will motivate employees and low employee loyalty greatly affects employee motivation. The purpose of this study was to determine the effect of employee reward and loyalty on the work motivation of PT. Tuahta Advanced Ersada. The research method used is a quantitative analysis method. The data used are primary and secondary data. The study population was 50 people using saturated sampling techniques where all members of the population were sampled. Variables are measured with a Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on simultaneous analysis of employee rewards and loyalty affect the work motivation of employees of PT. Tuahta Advanced Ersada. Partially, there is the effect of reward variables on employee work motivation and there is an influence of employee loyalty on the work motivation of employees of PT. Tuahta Advanced Ersada.*

Keywords: *Employee Reward, Employee Loyalty, Employee Work Motivation.*

I. PENDAHULUAN

PT. Tuahta Maju Ersada merupakan perusahaan yang bergerak di bidang mini PKS (Pabrik Kelapa Sawit), yang sudah berdiri sejak tahun 2008. Pada tahun 2008 perusahaan PKS (Pabrik Kelapa Sawit) menggunakan nama UMB (Usaha Maju Bersama yang berlokasi di Brahrang. Pada tahun 2018 perusahaan mendirikan CV. Maju Bersama sebagai badan operasional pabrik Brahrang (UMB), PT. Tuahta Maju Ersada sebagai badan operasional pabrik Stabat (MM), dan saat ini perusahaan sedang ekspansi bangun pabrik ketiga di daerah

Bohorok.

Berdasarkan pengamatan di perusahaan PT. Tuahta Maju Ersada masih terdapat beberapa masalah pada motivasi kerja karyawan. Masalah yang timbul adalah masih ada karyawan yang belum melaksanakan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. PT. Tuahta Maju Ersada memberikan motivasi berupa premi produksi, minyak, dan bonus bulanan untuk bagian manajemen dan staff yang bekerja lembur akan menerima *insentive* sesuai dengan target perusahaan.

Motivasi kerja karyawan dapat dikatakan sebuah proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus untuk mencapai suatu tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha namun intensitas yang tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi tersebut. Faktor *reward* dan loyalitas karyawan yang efektif merupakan dua hal yang sangat penting dalam mendukung terciptanya motivasi kerja karyawan. Tanpa adanya *reward* dan loyalitas karyawan yang efektif, para karyawan akan melaksanakan tugas dengan tidak efektif dan motivasi kerja karyawan akan menjadi menurun

PT. Tuahta Maju Ersada dalam memberikan *reward* kepada karyawannya berupa 1% dari pencapaian target yang sudah ditetapkan perusahaan, masalah *reward* yang sering terjadi di perusahaan ini adalah : kurangnya apresiasi yang diberikan pemimpin perusahaan kepada karyawan yang berprestasi, bonus yang diberikan masih sangat kecil, tidak ada akomodasi liburan, dan masih minimnya keinginan karyawan memacu diri untuk berprestasi.

Reward yang diberikan untuk karyawan tidak sesuai dengan hasil dan kerja keras karyawan yang berprestasi. Unsur-unsur yang paling penting dalam perusahaan adalah karyawan. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi pekerja karena pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pekerjaannya. Karyawan merupakan orang-orang yang bekerja di bawah sistem perusahaan manajemen, tanpa mereka sistem dalam perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik dan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan ingin dihargai dan diakui untuk pekerjaan yang dilakukannya, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat menjaga hubungan antara perusahaan dengan karyawan dalam jangka waktu yang panjang. Oleh karena itu, membuat karyawan merasa puas, nyaman, dan merasa dihargai sangat diperlukan dalam

lingkungan kerja, dan satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah loyalitas karyawan.

Pentingnya loyalitas karyawan adalah untuk memberikan ruang untuk tumbuh, kreatifitas, dan penghargaan secara adil, memberi karyawan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan tanggung jawab, dengan tujuan agar karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Namun pemimpin perusahaan masih sangat jarang memberikan motivasi kepada karyawan, kesempatan kepada karyawan sehingga para karyawan tidak tumbuh dan mengembangkan kemampuan mereka secara maksimal, kurangnya bertanggung jawab dalam bekerja, tidak adanya keinginan untuk berprestasi, sehingga menyebabkan motivasi kerja karyawan menjadi menurun.

Karyawan yang tidak loyal terhadap perusahaan, produktivitas dalam bekerja akan semakin menurun, karyawan menjadi tidak ingin belajar hal-hal baru, karyawan menjadi sering menunda-nunda pekerjaan, adanya sikap ketidakperdulian terhadap pekerjaan yang diberikan dan karyawan menjadi tidak berprestasi mengakibatkan karyawan menjadi jenuh dan tidak betah dalam melakukan pekerjaan

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori tentang *Reward*

Menurut Siswanto (2019:306), “ di luar upah, gaji, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjanya. Dengan kata lain, manajemen memberikan penghargaan atau *reward*.”

Menurut Kasmir (2016:241), indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu jenis kompensasi keuangan yang dapat berupa: gaji, upah, bonus, komisi, dan insentif.

Teori Tentang Loyalitas Karyawan

Menurut Kasmir (2018:158), loyalitas adalah kesetiaan seseorang kepada perusahaan, seseorang yang loyal kepada perusahaan. Loyalitas mempengaruhi

karyawan untuk meningkatkan kariernya, demikian pula sebaliknya. Loyalitas dapat mempengaruhi karier baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel lain (*intervening*).

Menurut Abdulla (2014:96) indikator loyalitas karyawan adalah:

1. Tidak senang melihat perbuatan yang cenderung merugikan perusahaan.
2. Bersedia turun tangan untuk mencegah terjadinya hal-hal yang merugikan perusahaan.
3. Bersedia mendahulukan kepentingan perusahaan tempatnya bekerja atas kepentingan pribadinya.
4. Tidak mau berbuat yang mengarah pada yang merusak (merugikan) perusahaan.
5. Suka bekerja keras, kreatif, dan selalu ingin bekerja yang terbaik bagi perusahaan.
6. Merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan

Teori Tentang Motivasi

Menurut Wibowo (2018:322-333), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Afandi (2016:18), menjelaskan bahwa dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi atas dua dan enam indikator, yaitu :

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhannya terpenuhi.

Indikator:

- a) Balas jasa
- b) Kondisi kerja
- c) Fasilitas kerja

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- a) Prestasi kerja
- b) Pengakuan dari atasan

- c) Pekerjaan itu sendiri

III. METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi PT. Tuahta Maju Ersada, Jl. Kartini No. 8 Kota Binjai, penelitian dilakukan bulan November 2019 sampai dengan bulan April 2020

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara: Kuesioner (Angket), Wawancara, Studi kepustakaan, dan Studi Dokumentasi.

Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas, dan uji autokorelasi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji variabel *reward* dan loyalitas karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tuahta Maju Ersada.

Hasil output regresi linear berganda yang dapat dilihat di Tabel 1. berikut ini

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.442	2.245

a. Predictors: (Constant), loyalitas, reward

Sumber: Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

variabel terikat. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary a* dan tertulis *R Square*.

Tabel 2. Pengujian Koefisien Determinasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.860	2.488		1.954	.057
	reward	.437	.111	.420	3.923	.000
	loyalitas	.371	.078	.511	4.780	

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 1 di atas *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 4,860 + 0,437 \text{ reward} + 0,371 \text{ loyalitas}$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 4,860. Artinya walaupun variabel bebas (X_1) yaitu *reward* dan variabel bebas (X_2) yaitu loyalitas bernilai 0, maka motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Tuahta Maju Ersada adalah tetap sebesar 4,860.
- Koefisien X_1 (b_1) = 0,437. Variabel *reward* terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,369. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel *reward* (X_1) sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Tuahta Maju Ersada akan meningkat sebesar 0,437.
- Koefisien X_2 (b_2) = 0,371. Variabel loyalitas terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,371. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel loyalitas kerja karyawan (X_2) sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Tuahta Maju Ersada akan meningkat sebesar 0,371.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan

Keterangan:

- $R = 0,682$ berarti berhubungan (*Correlation*) antara variabel *reward* dan loyalitas kerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan adalah kuat
- $R \text{ Square}$ sebesar 0,465 yang artinya bahwa pengaruh variabel *reward* dan loyalitas kerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 46,5% dan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti : stress kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis secara serempak (Uji-F)

Uji F (Uji Serempak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan pada variabel *reward* dan loyalitas kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tuahta Maju Ersada. Berikut hasil uji serempak

Tabel 3. Hasil Uji-F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.654	2	102.827	20.405	.000 ^b
	Residual	236.846	47	5.039		
	Total	442.500	49			

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 3. dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (20,405) dan nilai

signifiikan sebesar 0,000. Selanjutnya F_{hitung} yang diperoleh akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Maka hasilnya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,405 > 3,20$), dapat disimpulkan bahwa *reward* dan loyalitas kerja karyawan secara bersamaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tuahta Maju Ersada (H_3 diterima)

Tabel 4. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	. Error	Beta			
1 (Constant)	4.860	2.488			1.954	.057
Reward	.437	.111	.420		3.923	.000
loyalitas	.371	.078	.511		4.780	.000

Dependent Variable: motivasi

Sumber : Hasil penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa :

1) *Reward* (X_1)

Dari perhitungan uji parsial di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,923 > t_{tabel}$ ($0,67975$)) yang berarti bahwa *reward* mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tuahta Maju Ersada.

2) Loyalitas

Dari hasil perhitungan uji parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,780 > t_{tabel}$ ($0,67975$)) yang berarti bahwa loyalitas kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tuahta Maju Ersada.

Maka dapat disimpulkan, bahwa variabel loyalitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan dibandingkan *reward* PT. Tuahta Maju Ersada.

Pembahasan

Pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa *Reward* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Tuahta Maju Ersada. Selain itu dapat dilihat pada uji parsial di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,923 > 2.01174$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,005$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sehingga hipotesis yang diajukan yaitu *reward* mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Tuahta Maju Ersada diterima (H_1 diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kasmir (2018:253-254), motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi. Dalam teori dan berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan motivasi kerja. Kompensasi juga sangat mempengaruhi motivasi kerja. Artinya jika kompensasi meningkat, maka motivasi kerja juga akan menguat, demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak atau kurang, maka motivasi kerja juga akan lemah. Jadi hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja sangat kuat. Dalam hal ini motivasi kerja memengaruhi kompensasi secara tidak langsung tetapi melalui kinerja.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara parsial *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan. Berkaitan dengan *Reward* disarankan untuk memantau terlebih dahulu *Reward* seperti apa yang benar-benar dibutuhkan oleh karyawan, jika belum menemukan *Reward* yang dibutuhkan oleh karyawan perusahaan dapat memberikan dalam bentuk apresiasi yang lain seperti piala penghargaan bagi karyawan yang mencapai target, membuat acara atas keberhasilan karyawan yang mencapai target, atau juga dapat memberikan apresiasi secara tidak langsung, seperti memberikan pujian atau pengakuan bahwa karyawan tersebut sudah mencapai target sehingga karyawan yang

belum mencapai target akan berusaha mencapai target tersebut dan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat

Pengaruh Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji parsial yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,780 > 2,01174$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan sehingga hipotesis yang diajukan yaitu Loyalitas kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Tuahta Maju Ersada diterima (H_2 diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Pamela Akinyi Omollo yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parasawitan Kabupaten Aceh Tamiang menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Parasawitan Kabupaten Aceh Tamiang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2018:255), loyalitas karyawan juga memiliki hubungan yang erat dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi yang diberikan secara layak dan wajar maka loyalitas karyawan akan meningkat dan karyawan terus untuk melakukan kewajibannya. Namun jika kompensasi tidak dibayar secara benar dan layak, maka loyalitas karyawan akan turun dan ini tentu merugikan perusahaan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara parsial Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan, yang dibuktikan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$. Berkaitan dengan Loyalitas, pada perusahaan disarankan untuk dapat memahami pelatihan seperti apa yang dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan,

menetapkan jenjang karir yang jelas kepada karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi menjadi lebih giat untuk mencapai jenjang karir yang lebih baik

Pengaruh Reward dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil uji secara simultan diperoleh hasil *Reward* dan Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan. Hal ini memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,405 > 3,20$). Selain itu, dapat dilihat pada nilai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga terbukti secara simultan *Reward* dan Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Tuahta Maju Ersada. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,465 yang berarti kemampuan variabel *Reward* dan Loyalitas karyawan menjelaskan Motivasi Kerja karyawan sebesar 0,465 atau 46,5%, sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain tidak diteliti seperti stress kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan faktor lainnya.

Reward dan loyalitas karyawan masih belum efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, perusahaan masih juga kurang dalam memahami hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

1. *Reward* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Tuahta Maju Ersada.
2. Loyalitas karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Tuahta Maju Ersada.
3. *Reward* dan Loyalitas karyawan

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Tuahta Maju Ersada.

Saran

Saran-saran yang dapat penulis berikan bagi perusahaan berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan *reward* pada perusahaan disarankan sebagai berikut :
 - a. Perusahaan dapat memantau *reward* seperti apa yang saat ini dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
 - b. Perusahaan dapat memberikan balas jasa kepada karyawan seperti memberi penghargaan bisa berupa piala penghargaan atas pencapaian target, naik ke jabatan atau memberikan bonus kepada karyawan yang mencapai target.
 - c. Pemimpin juga boleh memberikan pujian kepada karyawan atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan.
2. Sehubungan dengan loyalitas kerja pada perusahaan disarankan sebagai berikut :
 - a. Perusahaan dapat memberikan hak-hak kepada karyawan bisa berupa pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam berjualan, fasilitas kerja yang memadai, jaminan sosial tenaga kerja.
 - b. Menerapkan jenjang karir yang jelas agar karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat untuk mencapai jenjang karir yang lebih baik.
 - c. Memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berkreaitivitas agar karyawan tidak merasa jenuh dalam rutinitas yang monoton
3. Sehubungan dengan motivasi kerja karyawan perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja

karyawan misalnya perusahaan menetapkan target penjualan karyawan diberikan kebebasan untuk berkreaitivitas untuk dapat mencapai target, jika karyawan mencapai target perusahaan maka perusahaan boleh memberikan *reward* kepada karyawan yang mencapai target bisa berupa material seperti piala penghargaan, bonus, ataupun yang non material seperti pengakuan kepada karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah, Yohanes. 2017. *KPI A to Z*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Batjo, Nurdin, dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Makassar: Aksara Timur.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Feriyanto, Andri, dan Endang ShytraTriana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1: untuk Mahasiswa dan Umum*. Cetakan Pertama. Kebumen: Mediatera.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harsuko, Riniwati. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Malang: UB Press.

- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, Robert, dan Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2017. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS: untuk Mahasiswa, Dosen, dan Praktisi*. Cetakan Ketiga. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Rahayu, Dhian Eka Puri Rahayu. 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Dislipin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU “Barokah Jaya”. *Skripsi*. Kediri: Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia.
- Riyanto. 2016. *Validasi & Verifikasi Metode Uji Sesuai dengan ISO/IEC 17025 Laboratorium Pengujian dan Kalibrasi*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Deepublish.
- Sastrohadiwiryono, H. B. Siswanto, dan Asrie Hadaningsih Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Edisi Revisi. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2017. *Perilaku dalam Organisasi*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, Ria Mardiana, dan Darman Syarif. 2018. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

E- Journal

- Kawulur, Tresia Karli, W., A., Areros, dan R., J., Pio. 2018. Pengaruh Reward and Punishment terhadap Loyalitas Karyawan di PT.Columbia Perdana Cabang Manado. (Online).<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/19854/19451>. (07 Juli 2020)