

SKRIPSI

**Pengaruh Loyalitas Kerja karyawan, Disiplin kerja dan
Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada**

PT. Pangansari Utama Cabang Palembang



Diajukan Oleh:

Geraldny Putra Ir

Npm 1901110012

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Geraldly putra ibnurahim
Nomor Pokok/NPM : 1901110012
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Loyalitas Kerja Karyawan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Pangansari Utama Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi :

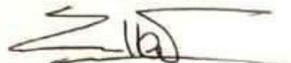
Tanggal 14-10-2023 Pembimbing I :



Dr. Sari Sakarina, SE, MM

NIDN : 0214038501

Tanggal 13-10-2023 Pembimbing II :



Ellen Sumiarni, SE, MM

NIDN : 0223116001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 16-10-2023

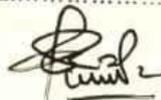
Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 13-10-2023



Dr. Msw Mikia, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS

NIDN : 0205026401



Marivam Zanariah, SE, MM

NIDN : 0222096301

60 / PS / FEB / 23

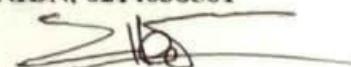
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

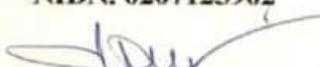
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Geraldly Putra Ibnurahim
Nomor Pokok/NIM : 1901110012
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen/Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Skripsi : PENGARUH Loyalitas Kerja Karyawan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pangansari Utama Cabang Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 14/10/2023 Ketua Penguji : 
: Dr. Sari Sakarina, SE,MM
NIDN. 0214038501

Tanggal 13-10-2023 Penguji I : 
: Ellen Sumiarni, SE,MM
NIDN. 0207125902

Tanggal 16-10-2023 Penguji II : 
: Liliana, SE, M.Si
NIDN. 0214066501

Mengesahkan:

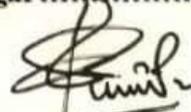
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Tanggal 16-10-2023



Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 13-10-2023


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

60 /PS/DFEB/23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Geraldly Putra Ibnurahim
Nomor Induk : 1901110012
Jurusan / Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Dengan ini Menyatakan bahwa judul sripsi " Pengaruh Loyalitas Kerja Karyawan,
Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.
Pangansari Utama Cabang Palembang.

Benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya
bersedia menerima sanksi ketentuan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Palembang 2023

Yang membuat pernyataan



Geraldly

Geraldly putra ibnurahim

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

**Musuh yang paling berbaya di atas dunia adalah
Penakut dan tidak percaya diri. Teman yang paling setia, hanyalah
keberanian dan keyakinan yang teguh**

**Hidup itu singkat, antara adzan dan
sholat lahir diadzankan mati disholatkan
lantas apa yang mau kita sombongkan**

(Abuya Uci Turtusi)

Kupersembahkan Kepada

- Mama dan papa Tercinta**
- Saudara- Saudara saya tersayang**
- Seluruh keluarga besarku Tersayang**
- Teman- Teman seperjuangan skripsi**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-nya sehingga penulis dapat dan menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Loyalitas Kerja Karyawan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pangansari Utama Cabang Palembang.**

Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S,E, M.SI, AK. CA. CSRS, Selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi
3. Ibu Mariyam Zanariah, S,E, M,M, selaku ketua jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengaruh selama masa studi
4. Ibu Dr. Sari Sakarina, S,E, M,M selaku pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengaruh selama penulis menyusun skripsi
5. Ibu Ellen Sumiarni, S,E, M,M selaku pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengaruh selama penulis menyusun skripsi
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi dan pengarahan selama studi
7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
8. Seluruh staf dan karyawan PT. Pangansari Utama cabang Palembang yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi

9. Sahabat- Sahabat seperjuangan dikampus (rayman, eno,)

10. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, semoga amal Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian mendapat balasan dari Tuhan yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulis skripsi ini, namun berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca

Palembang september2023

Palembang

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTARTABEL | iv |
| DAFTAR GAMBAR..... | vi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang..... | 14 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 17 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 17 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 18 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1.1. Kajian Teoritis..... | 19 |
| 2.1.1.1. Loyalitas kerja Karyawan | 19 |
| 2.1.1.2. Pengertian Loyalitas Kerja Karyawan | 19 |
| 2.1.1.3. Ciri-Ciri Loyalitas..... | 21 |
| 2.1.1.4. Dimensi Loyalitas Kerja Karyawan..... | 23 |
| 2.1.2. Disiplin Kerja | 23 |
| 2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja..... | 23 |
| 2.1.2.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja..... | 24 |
| 2.1.2.3. Dimensi Disiplin Kerja | 24 |
| 2.1.2.4. indikator Disiplin Kerja | 25 |
| 2.1.3. Kompensasi..... | 25 |
| 2.1.3.1. Pengertian Kompensasi | 25 |
| 2.1.3.2. Jenis-Jenis Kompensasi | 26 |
| 2.1.3.3. Tujuan Kompensasi..... | 29 |
| 2.1.3.4. Metode Kompensasi..... | 32 |
| 2.1.3.5 Asa Kompensasi..... | 33 |

| | |
|--|----|
| 2.1.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi | 34 |
| 2.1.3.7. Dimensi Kompensasi..... | 37 |
| 2.1.3.8.Indikator Kompensasi | 37 |
| 2.1.4 Produktivitas | 37 |
| 2.1.4.1. Pengertian Produktivitas..... | 37 |
| 2.1.4.2.Pengukuran Produktivitas | 38 |
| 2.1.4.3.Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan | 41 |
| 2.1.4.4.Indikator Produktivitas Kerja Karyawan | 42 |
| 2.2. Penelitian Yang Relevan..... | 42 |
| 2.3. Kerangka Berfikir | 44 |
| 2.4. Hipotesis | 45 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 47 |
| 3.1.1. Tempat Penelitian..... | 47 |
| 3.1.2. Waktu Penelitian | 47 |
| 3.2. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan | 48 |
| 3.2.1 Sumber Data | 48 |
| 3.2.2. Teknik Pengumpulan Data..... | 49 |
| 3.3. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling | 50 |
| 3.3.1. Populasi | 50 |
| 3.3.2. Sampel..... | 51 |
| 3.3.3. Teknik Sampling..... | 51 |
| 3.4. Rancangan penelitian..... | 52 |
| 3.5. Variabel Dan Definisi Operasional..... | 53 |
| 3.5.1 Variabel Penelitian | 53 |
| 3.5.2. Definisi Operasional | 55 |
| 3.6. Instrument Penelitian | 58 |
| 3.6.1. Uji Validitas | 59 |

| | |
|---|----|
| 3.6.2. Uji Realibilitas | 60 |
| 3.7. Teknik Analisis..... | 60 |
| 3.7.1. Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysisst).. | 60 |
| 3.7.2. Analisis Korelasi | 61 |
| 3.7.3. Analisis Determinasi | 62 |
| 3.8. Uji Klasik..... | 62 |
| 3.8.1. Uji Normalitas..... | 62 |
| 3.8.2. Uji Heteroskedastisitas | 63 |
| 3.8.3. Uji Multikolinieritas | 64 |
| 3.9. Uji Hipotesis | 64 |
| 3.9.1. Uji F (Uji Simultan) | 64 |
| 3.9.2. Uji T (Uji Parsial) | 65 |
| BAB IV METODE PENELITIAN | |
| 4.1. Sejarah Singkat Perusahaan..... | 67 |
| 4.1.1. Visi Dan Misi..... | 68 |
| 4.1.2 Struktur Organisasi Dan uraian Tugas | 68 |
| 4.1.3. Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab | 69 |
| 4.2. Pembahasan..... | 72 |
| 4.2.1. Deskriptif Profil Responden | 72 |
| 4.2.2. Jumlah Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 72 |
| 4.2.3. Jumlah Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 74 |
| 4.3. Analisis Data Pembahasan..... | 75 |
| 4.3.1. Uji Validitas | 75 |
| 4.3.2. Uji Realibilitas | 79 |
| 4.4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 80 |
| 4.4.1. Analisis Linier Berganda..... | 80 |
| 4.4.2. Koefisien Korelasi..... | 85 |
| 4.4.3. Koefisien Determinasi..... | 86 |

| | |
|---|-----------|
| 4.5. Uji Hipotesis Penelitian..... | 87 |
| 4.5.1. Uji Simultan (Uji F)..... | 87 |
| 4.5.2. Uji Parsial (Uji T)..... | 88 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|-----------------------------|-----------|
| 5.1. Kesimpulan..... | 92 |
| 5.2. Saran..... | 93 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|----------------|
| 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian..... | 47 |
| 3.2 Data Karyawan..... | 50 |
| 3.3. Definisi Operasional..... | 55 |
| 3.4 Skor Skala Likert..... | 59 |
| 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 72 |
| 4.2 Responden Berdasarkan Usia..... | 74 |
| 4.3 Hasil Uji Validitas Loyalitas (X1)..... | 76 |
| 4.4 Hasil Uji Validitas Disiplin (X2) | 77 |
| 4.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3) | 78 |
| 4.6 Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y) | 79 |
| 4.7 Hasil Uji Realibilitas | 80 |
| 4.8 Hasil Uji Normalitas..... | 81 |
| 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas | 82 |
| 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 83 |
| 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 84 |
| 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi | 85 |
| 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 86 |

| | |
|------------------------|----|
| 4.14 Hasil Uji F | 87 |
| 4.15 Hasil Uji T | 88 |

DAFTAR GAMBAR

| Tabel | Halaman |
|------------------------------------|---------|
| 2.1.KerangkaBerfikir....., | 45 |
| 4.1StrukturOrganisasi..... | 69 |
| 4.10.HasilUjiHeteroskedasitas..... | 83 |

ABSTRAK

Geraldly Putra Ibnurahim Nim 1901110012. Pengaruh Loyualitas kerja Karyawan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pangansari Utama (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.MM dan Ibu Ellen sumiarni, SE.MM)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa fenomena yang ditemukan oleh penelitian di PT. Pangansari Utama Cabang Palembang yaitu terkait pada loyalitas yaitu karyawan yang bekerja kurang loyal terhadap kerjaannya tersebut. Sedangkan karyawan yaitu adanya ketidaksuaian kerja pada karyawan yang menyebabkan mereka tidak bekerja secara optimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja karyawan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pangansari Utama Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT. Pangansari Utama Cabang Palembang. Responden yang regresi linier berganda.

Hasil dari analisis regresi berganda yang telah dilakukan diperoleh hasil yaitu, $Y = 7,087 + 0,427 X_1 + 0,074 X_2 + 0,293 X_3$. Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen ialah variabel produktivitas karyawan (0,293) diikuti oleh variabel Loyalitas (0,087) dan variabel Disiplin (0,0427). Hasil uji t membuktikan bahwa semua variabel independen (Loyalitas, kompensasi, Disiplin, Produktivitas) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan koefisien determinasi (R^2) yaitu diperoleh sebesar 0,737. Hal ini berarti 73,7 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel loyalitas, disiplin, kompensasi produktivitas. Dan sisanya 49,5 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Loyalitas Kerja Karyawan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri.

Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan.

Disiplin juga merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan perautran, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu

maupun kelompok dalam sistem organisasi menurut (poerwopoespito 2011, Hal,58).

Kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan etika profesional karyawan, motivasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pada dasarnya kompensasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang mencakup sikap optimis karyawan terhadap masa depan, mereka memelihara keyakinan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemaren dan hari esok nya lebih baik dari hari ini. Para ahli belum mencapai konsumen umum tentang definisi produktivitas dari standar untuk mengikuti pedoman produktivitas. Mengukur produktivitas merupakan alat manajemen yang penting di semua tingkat perekonomian bagi sebuah perusahaan, produktivitas biasanya didefinisikan sebagai rasio atau aktual terhadap input aktual sebesar menunjukkan bahwa faktor-faktor yang digunakan sebagai patokan telah disepakati sebelumnya .

Dalam hal ini penggunaan produktivitas dalam bekerja bagi karyawan untuk mencapai target di bawah tingkat kualitas tertentu efisiensi kerja karyawan. Bagi perusahaan merupakan isu yang selalu hangat dan diperdebatkan tanpa henti. Bagi perusahaan yang merumuskan masalah pekerja, masalah produktivitas juga merupakan masalah strategis. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien di perusahaan . .

Reward memiliki peran untuk memacu karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja lebih baik bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian reward harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan reward yang adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan menghasilkan suatu yang bermanfaat bagi organisasi. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehinggalah tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaan. Sebaiknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan menurut (syibli,dkk 2010).

PT. Pangansari Utama Cabang Palembang adalah peseroan terbatas (PT) milik swasta yang bergerak dalam bidang ketring industri PT. Pangansari Utama Cabang Palembang Berdiri pada tanggal 19 Desember 1975. Ketring utama diusahakan oleh PT. Pangansari Utama Cabang Palembang adalah bidang ketring terbesar di indonesia

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk penelitian yang berjudul “Pengaruh Loyalitas kerja karyawan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Pangansari Utama Cabang Palembang”. PT. Pangansari Utama Cabang Palembang adalah peseroan

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pangansari Utama Cabang Palembang?
2. Apakah Loyalitas Kerja Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pangansari Utama Cabang Palembang?
3. Apakah Disiplin Kerja Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pangansari Utama Cabang Palembang?
4. Apakah Kompensasi secara pasial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pangansari Utama Cabang Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan sebagai berikut:

1. Loyalitas Kerja Disiplin Kerja Dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja di PT. Pangansari Utama Cabang Palembang.
2. Loyalitas Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pangansari Utama Cabang Palembang.

3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pangansari Utama Cabang Palembang.
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pangansari Utama Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Secara teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan penelitian mengenai pengaruh loyalitas kerja karyawan, Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan 2013. Sistem pengendalian Manajemen Buku Dua jakarta: salemba Empat
- Almimudin, I K 2012, Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia, TBK, Skripsi Mahasiswa Universitas Hasamuddin Makasar
- Gunarto, S. 2018. Perlindungan Hukum Bagi para pekerja kontrak yogyakarta:Universitas Atma Jaya
- Hasibuan. Melayu, S, P. 2019 Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedelapan Jakarta: PT Bumi aksara
- Hasibuan Melayu 2015 Manjemen Sumber Daya Manusia: Bumi akasara
- Hemarwan I Ketut Andy dan Gede Riana 2013. Analisis Faktor-Faktor yang menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar bali Jurnal Penelitian Falkutas Ekonomi Udaya Bali
- Mondy, R Wayno 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jakarta:penerbit Erlangga
- Mathis, R dan Jackson W. 2020. Hukum Resources Development (Track MBA sertes/terjemah) Jakarta Pustaka
- Rivai Veithzal dan Jauvani Sagal 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo persada
- Simamora, Henry. 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II Yogyakarta: STIE YKPN
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Adminitrasi dan Operasional. Cetakan Ketiga jakarta: PT Bumi Aksara
- Sofyandi, Herman 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Badung
- Sugiyono 2015. Metode Penelitian Kuantatif dan R & D. Bandung: Alfabata
- Sugiyono 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kesepuluh Jilid 1. Jakarta: PT Indeks
- Simamora, Henry. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Yogyakarta
- Sybli, Muhamad, dkk. 2010. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Rekrument terhadap Kinerja SDM PT. Telkom dengan pendekatan SEM, penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi divisi Regional V jawan timur surabaya: Institut Teknologi Surabaya
- Sari, Fitri Yunila 2010 Pengaruh Sistem Rekrument terhadap kinerja Karyawan pada PT. Personel Alih Daya wilayah Sumabagut. Medan Jurnal Falkutas Ekonomi Universitas sumatera Utara