

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENILAIAN KERJA,
MOTIVASI KERJA DAN KESEJAHTERAAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT SYAHIRAH CAHAYA MEDINAH**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

**INDAH TRI UTAMI
NPM. 210111058**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2025**

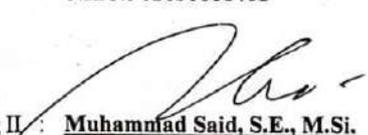
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : INDAH TRI UTAMI
Nomor Pokok/NPM : 210111058
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENILAIAN
KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KESEJAHTERAAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT
SYAHIRAH CAHAYA MEDINAH

Pembimbing Skripsi

Tanggal 30/1/2025 Pembimbing I : 
Firdaus Sianipar, SE,MM
NIDN: 02030066401

Tanggal 30/1/2025 Pembimbing II : 
Muhammad Said, S.E., M.Si.
NIDN: 0217046401

Mengetahui,

Dekan



Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi



Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

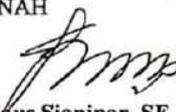
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : INDAH TRI UTAMI
Nomor Pokok/NPM : 2101110158
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENILAIAN
KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KESEJAHTERAAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT
SYAHIRAH CAHAYA MEDINAH

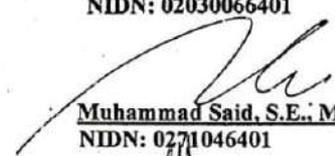
Penguji Skripsi

Tanggal 30/01-2025

Ketua Penguji :


Firdaus Sianipar, SE.MM.
NIDN: 02030066401

Tanggal 30/1-2025 Penguji I


Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN: 0271046401

Tanggal 30/1-2025 Penguji II


Nur Effen, SE.MM
NIDN: 0202076102

Mengesahkan,

Dekan


Dr. Msv. Mikial, SE.M.Si.AK.CA.CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi


Muriyam Zanariah, SE.MM
NIDN:0222096301

026 /PS/DFEB/ 25

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Hidup adalah perjalanan tanpa henti untuk belajar, berkarya, dan memberikan makna, karena sejatinya keberhasilan adalah keberanian untuk mencoba.”

Kupersembahkan untuk:

- 1. Allah SWT*
- 2. Ayah dan Ibu tercinta*
- 3. Sahabat dan teman
seperjuanganku*
- 4. Keluarga besarku*
- 5. Pembimbingku*

6. Almamater
kebanggaanku

PERNYATAAN DAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indah Tri Utami

Nomor Pokok/NIM : 2101110158

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Desember 2024



(Indah Tri Utami)

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayah-nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kerja, Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap loyalitas Karyawan Pada PT Syahirah Cahaya Medinah” pada tepat waktu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan maupun kekurangan dalam penyajian skripsi ini yang tak lain disebabkan oleh masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan bimbingan, petunjuk maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan. Oleh karena itu, penulis mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE.,MS. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E.,M.Si Selaku Wakil Dekan Bimbingan Akademik Fakultas Ekonomi Universitas tridinanti Palembang

4. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unuversitas Tridinanti Palembang
5. Bapak Firdaus Sianipar, SE.MM. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya
6. Bapak Muhammad Said,S.E.,M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telahmembrikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya
7. Bapak Nur Cahyo Ramadhan Selaku Komisaris PT Syahirah Cahaya Medinah Palembang yang telah bersedia memberikan tempat penelitian.
8. Seluruh bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi
9. Kepada kedua orang tua Ayah dan Ibu, Mamas, Mbak, teman dan sahabat telah mendukung saya dalam segala hal
10. Buat diriku sendiri terimakasih karena telah bertahan, bekerja keras, dan tidak menyerah menyerah meskipun banyak tantangan dan rintangan yang harus dihadapi.

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan Skripsi.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iii
Pernyataan Bebas Plagiat	iv
Motto dan Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiv
Abstrak	
Riwayat hidup	
BAB I Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang.....	1

4	1.2 Rumusan Masalah.....
4	1.3 Tujuan Penelitian.....
5	1.4 Manfaat Penelitian.....
	BAB II Tinjauan Pustaka
6	2.1 Kajian Teoritis.....
6	2.1.1 Pengertian Sistem Penilaian Kerja.....
6	2.1.2 Tujuan Analisis Sistem Penilaian Kerja.....
7	2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Penilaian Kerja.....
8	2.1.4 Indikator Sistem Penilaian Kerja.....
8	2.2 Motivasi Kerja.....
8	2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....
9	2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....
9	2.2.3 Tujuan Pemberian motivasi Kerja.....
10	2.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....
10	2.3 Pengertian Kesejahteraan.....
10	2.3.1 Jenis-Jenis Kesejahteraan.....
11	2.3.2 Tujuan Kesejahteraan.....
	2.3.3 Indikator Kesejahteraan.....

12	
12	2.4 Loyalitas karyawan.....
12	2.4.1 Pengertian Loyalitas Karyawan.....
12	2.4.2 Ciri-Ciri loyalitas karyawan.....
13	2.4.3 Aspek-Aspek Loyalitas Karywan.....
14	2.4.4 Indikator Loyalitas Karyawan.....
15	
16	2.5 Kerangka Berpikir.....
17	2.6 Hipotesis.....
	BAB III Metode Penelitian
19	3.1 Tempat Dan Waktu.....
19	3.1.1 Tempat Penelitian.....
19	3.1.2 Waktu Pnelitian.....
20	3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....
20	3.2.1 Sumber data.....
20	3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....
21	3.3.3 Populasi, Dan Sampel.....
21	3.3.4 Sampel Dan Teknik Sampling.....
22	3.3 Rancangan Penelitian.....

22	3.4 Variabel Dan Definisi Operasional.....
22	3.4.1 Variabel Penelitian.....
22	3.4.2 Definisi Operasional.....
24	3.5 Instrumen Penelitian.....
25	3.5.1 Uji Validasi.....
25	3.5.2 Uji Reabilitas.....
26	3.6 Teknik Analisis.....
26	3.6.1 Analisis Kuantitatif.....
27	3.6.2 Uji Normalitas.....
27	3.6.3 Uji Asumsis Klasik.....
28	3.6.4 Uji Multikolonieritas.....
28	3.6.5 Uji Autokorelasi.....
28	3.6.6 Heteroskedastisitass.....
29	3.6.7 Regresi Linier Berganda.....
30	3.7 Uji Hipotesis.....
30	3.7.1 Uji F.....
30	3.7.2 Uji T.....

33	3.7.3 Koefisien Determinasi (R ²).....
33	3.8 Sistematika Penulisan.....
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	
35	4.1 Hasil Penelitian.....
35	4.1.1 Sejarah Singkat PT Syahirah Cahaya Medinah.....
35	4.2 Visi dan Misi PT Syahirah Cahaya Medinah.....
35	4.2.1 Visi.....
36	4.2.2 Misi.....
36	4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....
38	4.4 Pembagian Tugas PT Syahirah Cahaya Medinah.....
42	4.5 Analisa dan Pembahasan.....
42	4.5.1 Uji Validitas
46	4.6 Pengujian Asumsi Klasik.....
46	4.6.1 Uji Normalitas.....
47	4.6.2 Uji Multikolonieritas.....

49	4.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....
51	4.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....
52	4.8 Koefisien Korelasi (r).....
54	4.9 Koefisien Determinasi (R_2)
55	4.10 Uji Hipotesis
55	4.10.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistk).....
56	4.10.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....
58	4.11 Pembahasan.....
	4.11.1 Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kerja, Motivasi Kerja, dan Kesejahteraan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Syahirah Cahaya Medinah.....
58	
	4.11.2 Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kerja, Motivasi Kerja, dan Kesejahteraan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Syahirah Cahaya Medinah.....
58	
	4.11.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Syahirah Cahaya Medinah.....
59	
	4.11.4 Pengaruh Kesejahteraan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Syahirah Cahaya Medinah.....
59	
	BAB V Penutup.....

60	
60	5.1 Kesimpulan
61	5.2 Saran

DAFTAR TABEL

15	Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....
19	Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....
23	Tabel 3.2 Variabel Dan Definisi Operasional.....
24	Tabel 3.3 Skala Likret
42	Tabel 4.1 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Sistem Penilaian Kerja (X1).....
42	Tabel 4.2 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....
45	Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kesejahteraan(X3).....
45	Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Loyalitas (Y).....
48	Table 4.9 Uji Multikolieritas.....
	Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....

51	
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	
53	
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)	
55	
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan	
56	
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial	
57	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	
17	
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	
37	
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	
47	
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas.....	
50	

ABSTRAK

**INDAH TRI UTAMI, Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian, Motivasi Kerja,
Dan Kesejahteraan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Syahirah
Cahaya Medinah Palembang (dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar,
SE.MM dan Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kerja, Motivasi Kerja dan Kesejahteraan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Syahirah Cahaya Medinah Palembang. Secara simultan maupun persial. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, uji simultan (F) dan uji persial (t) dengan menggunakan SPSS 26.0

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Sistem Penilaian Kerja, Motivasi Kerja, dan Kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan secara persial. Variabel Sistem Penilaian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Variabel Kesejahteraan tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

RIWAYAT HIDUP

INDAH TRI UTAMI, dilahirkan di Palembang 18 Februari 2002 dari Pasangan Bapak Komari dan Musyati, Anak ketiga dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2014 di SDN 41 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2017 di SMPN 3 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada Tahun2020 di SMA METHODIST 1 Palembang. Pada tahun 2021, memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Sudi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang Januari 2025

Indah Tri Utami

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu proses keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, 2013:3). Selain itu pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan.

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerja akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan, rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah hal yang paling penting yang dimiliki oleh perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan yang berkembang saat ini.

Di era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat, sehingga

perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan merupakan kunci dalam menjaga stabilitas perusahaan, karena karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen yang tinggi, bekerja lebih produktif, dan memberikan kontribusi positif untuk perusahaan dalam jangka panjang.

Sistem penilaian kerja yang baik dan objektif memberikan karyawan kejelasan mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kinerja mereka diukur. Penilaian yang tidak transparan atau tidak adil bisa mengakibatkan ketidakpuasan, yang dapat berpengaruh negative terhadap loyalitas karyawan. Karyawan merasa tidak dihargai karena hasil penilaian dianggap bias atau subjektif, ketidakjelasan proses penilaian dapat menimbulkan rasa tidak percaya kepada manajemen. Kurang penghargaan terhadap loyalitas karyawan yang telah lama bekerja tidak mendapat apresiasi khusus dibandingkan dengan karyawan baru. Dengan adanya penilaian kerja yang objektif, karyawan merasa dihargai dan diakui kontribusinya, sehingga memperkuat rasa keterikatan mereka dengan perusahaan. Penilaian yang baik juga memberikan kejelasan dalam karier, yang penting untuk meningkatkan komitmen karyawan.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang meperngaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung kebuthan-kebutuhan. Motivasi kerja yang tidak berkontribusi

signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang termotivasi tidak memiliki semangat kerja yang lebih baik, hal ini dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, terutama jika sebagian besar karyawan mengalami penurunan motivasi. Karyawan yang tidak termotivasi karena kurangnya penghargaan dan sistem penilaian yang adil mungkin akan merasa kurang terikat dengan perusahaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan loyalitas mereka.

Kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan di PT Syahirah Cahaya Medinah upaya untuk memastikan kesejahteraan karyawan bisa mencakup tunjangan yang sportif. Ketidakpuasan terhadap kompensasi, beban kerja yang tinggi terutama saat musim puncak, serta minimnya fasilitas pendukung kesejahteraan fisik dan mental. Kompensasi yang dirasakan kurang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan serupa membuat sebagai karyawan kurang dihargai. Di PT Syahirah Cahaya Medinah, kesejahteraan yang baik akan memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan. Sebagai bagian dari tanggung jawab social perusahaan, PT Syahirah Cahaya Medinah perlu memastikan kesejahteraan fisik, mental, dan finansial. Perhatian ini tidak hanya berdampak pada karyawan secara individu, tetapi juga menciptakan reputasi positif bagi perusahaan di mata publik.

Loyalitas karyawan di PT Syahirah Cahaya Medinah dapat muncul dari berbagai faktor yang mempengaruhi hubungan antara perusahaan dan karyawan. gaji dan tunjangan yang Tidak Seimbang Karyawan

mungkin merasa bahwa upah yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, terutama selama musim umroh dan haji yang padat. Jika perusahaan tidak menawarkan paket kompensasi yang kompetitif, karyawan bisa merasa tidak dihargai, yang berpotensi mengurangi loyalitas mereka terhadap perusahaan. beban kerja yang berlebihan Pada periode puncak, seperti musim umroh dan haji, karyawan seringkali harus bekerja dengan beban yang sangat tinggi. Tanpa adanya dukungan yang memadai, beban kerja yang berlebihan ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan burnout. Karyawan yang merasa terbebani cenderung kehilangan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

PT Syahirah Cahaya Medinah adalah perusahaan yang bergerak di bidang [umroh dan haji], yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan berpotensi. Berdasarkan data awal yang diperoleh, tingkat turnover karyawan di perusahaan ini cenderung mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir, yang menandakan adanya masalah dalam loyalitas karyawan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi loyalitas karyawan adalah bagaimana perusahaan menerapkan sistem penilaian kerja, menjaga motivasi kerja, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Namun untuk mencapai keberhasilan dan mempertahankan reputasi baik dalam industri yang kompetitif ini, PT syahirah cahaya medinah membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi. Loyalitas karyawan merupakan factor kunci dalam menjaga keberlangsungan bisnis

dan mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, motivasi kerja adalah elemen kunci yang memengaruhi produktivitas dan keterlibatan karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi lebih cenderung bertahan di perusahaan, sementara kurangnya motivasi bisa memicu keinginan mereka untuk mencari kesempatan lain di luar perusahaan.

Yang tak kalah penting adalah kesejahteraan karyawan, yang mencakup aspek finansial, kesehatan, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal karena mereka merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah sistem penilaian kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Syahirah Cahaya Medinah?

Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Syahirah Cahaya Medinah

apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Syahirah Cahaya Medinah

Seberapa besar pengaruh penerapan sistem penilaian kerja, motivasi kerja, dan kesejahteraan secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PT Syahirah Cahaya Medinah

1.3 Tujuan Penelitian

menganalisis pengaruh penerapan system penilaian kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Syahirah Cahaya Medinah

menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Syahirah Cahaya Medinah

menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT Syahirah Cahaya Medinah

menganalisis pengaruh secara simultan antara penerapan system penilaian kerja, motivasi kerja, dan kesejahteraan terhadap loyalitas karyawan pada PT Syahirah Cahaya Medinah

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini adalah

bagi penulis meningkatkan wawasan pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada masalah yang diteliti yaitu, keterampilan, kemampuan dan etika kerja karyawan.

bagi PT syahirah cahaya medinah memberikan informasi yang bermanfaat untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang lebih baik

bagi akademis memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia bagi penelitian lain memberikan referensi dan bahan penelitian lebih lanjut

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Juliansyah Noor, S.E.,M.M. (2011). *Metodologi Penelitian Tesis desertasi, & Karya Ilmiah*
- Hasibuan, M.S (2104). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Askara.
- Indrakusuma,D. (2013). *Judul Buku/ Artikel*
- Maslow,A.H. (2017). *Motivation and Personality* (3rd ed).Harper &Row.
- Mathis, R. L, & Jackson, J. H. (2001). *Human resource manajemen* (10th ed). South- Westem college Pud.
- Prof. Dr. H.M.Ma'ruf Abdullah, S.H., M.M., M.Si (2015) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi*(Organizational Behavior). Jakarta Salemba Empat.
- Smith, (2020). *Effective Perfomance Management. New Strategies for Success*. New York: Business Insights Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta STIE YKPN.
- Yusuf, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.