

Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Quantum and Partner di Jakarta Selatan

Atika¹, Rahmayanti Tumanggor^{2*}

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
ikaoctaviany511@gmail.com¹, dosen02223@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received Mei 5,2025

Revised Mei 10,2025

Accepted Mei 25, 2025

Kata Kunci:

Kompensasi;;
Loyalitas Karyawan;
Produktivitas Kerja
Karyawan

Key words:

Compensation; Employee
Loyalty; Employee Work
Productivity.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian kompensasi dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,855 + 0,191 X_1 + 0,504X_2$. Nilai kontribusi pengaruhnya sebesar 50,6%. Hasil nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $(26,624 > 4,020)$. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung $> t_{tabel}$ atau $(2,605 > 2,00575)$. Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil nilai t hitung $> t_{tabel}$ atau $(5,632 > 2,00575)$.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of employee compensation and loyalty on employee work productivity. The method used is quantitative. The results of the study of employee compensation and loyalty simultaneously had a significant effect on employee work productivity with the regression equation $Y = 9.855 + 0.191 X_1 + 0.504X_2$. The value of the influence contribution is 50.6%. The result of the F value is calculated $> F_{table}$ or $(26.624 > 4.020)$. Partially, compensation has a significant effect on employee work productivity with a calculated t value $> t_{table}$ or $(2.605 > 2.00575)$. Employee loyalty has a significant effect on employee work productivity with the results of the t-value calculated $> t_{table}$ or $(5.632 > 2.00575)$.

*Korespondensi:

Rahmayanti Tumanggor, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
dosen02223@unpam.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa untuk dikembangkan dan diarahkan agar mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan yaitu dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal, supaya dapat memberikan value bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang baik akan sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan.

Karena pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Dengan demikian produktivitas kerja karyawan dapat diartikan suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* (hasil dengan *input* (masukan)).

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Namun dalam kenyataannya produktivitas kerja karyawan seringkali mengalami masalah, diantaranya seringkali target pekerjaan tidak tercapai, karyawan sering bolos atau sakit, absensi tidak tepat waktu, kekompakkan tim kurang solid.

Quantum and Partner didirikan pada bulan november tahun 2021. Quantum merupakan perusahaan yang memiliki para konsultan hukum yang telah memiliki sertifikasi sebagai seorang advokat dan pengurus/kurator yang memiliki kemampuan serta pengalaman yang cukup mumpuni diberbagai sektor.

Quantum and Partner merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang berbentuk Persekutuan Perdata, Quantum and Partner merupakan perusahaan yang memiliki kekhususan dalam bidang hukum bisnis dan litigasi korporasi, dalam perkembangannya quantum and partner selalu dapat memenangkan setiap perkara yang ditanganinya dan quantum and partner juga dapat mempertahankan eksistensinya untuk dapat bersaing dalam pasar perdagangan.

Dengan demikian produktivitas dapat diartikan peningkatan berorientasi pada kemajuan perusahaan, pengembangan keterampilan karyawan dimaksudkan agar dalam bekerja dapat mengoptimalkan keefektifan kemampuannya lebih produktif, pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik. Setiap organisasi harus memperbaharui dan mengembangkan sistem dalam pemberian kompensasi peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena karyawan yang menjalankan semua kegiatan operasional perusahaan.

METODE

Penelitian merupakan suatu rangkaian kegiatan ilmiah dalam rangka pemecahan suatu masalah. Tujuan penelitian adalah mencari jawaban terhadap permasalahan serta memberikan alternatif yang digunakan untuk pemecahan masalah. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis metode kuantitatif.

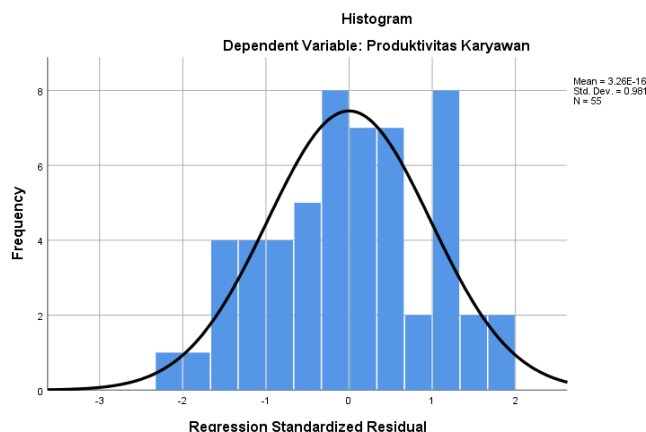
Menurut Sugiyono (2018: 13) bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Normalitas data dilihat melalui histogram display normal curve, berdasarkan bentuk gambar kurvanya. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang, pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk lonceng yang hampir sempurna.



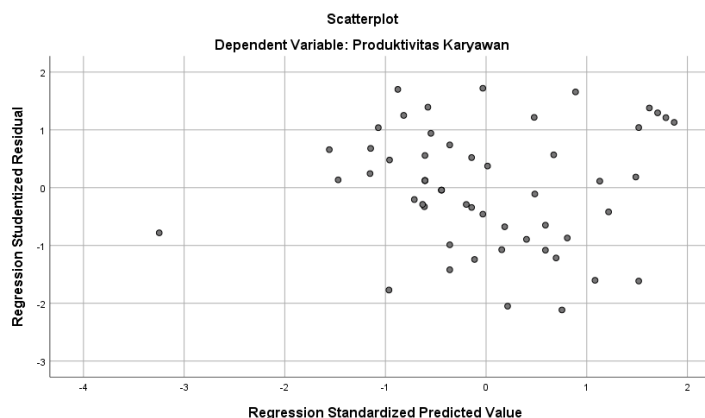
Gambar 1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak condong (miring) ke kanan maupun ke kiri, namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dimana Pengujian ini ditentukan dengan melihat grafik scatterplot dengan kriteria pengujian titik-titiknya menyebar secara acak di antara sumbu positif dan negatif, titik-titik yang menyebar tidak membentuk sebuah pola, baik melebar, menyempit, bergelombang, dan sebagainya. Seperti digambarkan dibawah ini.



Gambar 2 Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar grafik 2 tersebut bahwa pada titik- titiknya menyebar secara acak dan tidak membentuk pola apapun. Hal ini menunjukkan bahwa kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Dengan kata lain, penelitian ini menunjukkan bahwa model regresinya memenuhi persyaratan.

Uji Multikolineritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk menunjukkan ada atau tidaknya hubungan langsung (korelasi) antar variabel bebas. Multikoleniaritas terjadi jika nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10 (sepuluh) maka dapat diartikan terdapat multikoleniaritas. Sedangkan jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 (sepuluh) maka dapat diartikan tidak terdapat multikoleniaritas.

Tabel 1 Hasil Uji Multikoleniaritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.899	1.113
Loyalitas	.899	1.113

Sumber : data olahan SPSS26

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

Uji Regresi Berganda

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.855	3.228		3.053	.004
Kompensasi	.191	.073	.268	2.605	.012
Loyalitas	.504	.090	.579	5.632	.000

Sumber : output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,855 + 0,191 X_1 + 0,504X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,855 diartikan bahwa jika variable kompensasi (x_1), dan loyalitas (x_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan (y) sebesar 9,855 point.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,191 dan koefisien regresi loyalitas (X_2) sebesar 0,504 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 (satu) unit masing-masing variable maka akan mengakibatkan perubahan nilai Y sebesar nilai konstanta masing – masing variabel.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan koefisien penentu karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel independennya. Dengan koefisien determinasi dapat diketahui besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil dari koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.487	2.33962

Sumber : Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,506 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-50,6\%) = 49,4\%$ dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t (uji regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial pengaruh variabel kompensasi dan loyalitas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap produktivitas Karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian ditunjukkan tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.855	3.228		3.053	.004
Kompensasi	.191	.073	.268	2.605	.012

Loyalitas	.504	.090	.579	5.632	.000
-----------	------	------	------	-------	------

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Berdasarkan *output Coefficients* di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independen yaitu kompensasi dan loyalitas sebagai berikut :

1. Nilai t hitung dari variabel kompensasi adalah 2,605, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,00575 dengan tingkat signifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Nilai t hitung dari variabel Loyalitas adalah 5,632 lebih besar dari t table sebesar 2,00575 dengan tingkat signifikan 0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan.

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkatan signifikansi 0,005 (5%).

Tabel 5 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.470	2	145.735	26.624	.000 ^b
	Residual	284.639	52	5.474		
	Total	576.109	54			

Sumber : data Olahan SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (26,624 > 4,030), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 22,351 + 0,322X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,452 artinya kedua variabel mempunyai hubungan korelasi sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,605 > 2,00575). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Adi Purnomo dan Ermi Utami (2021), yang berjudul "Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera" yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,751 + 0,579X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,664 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan korelasi yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,632 > 2,00575). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maisarah Dan Lukman Nasution (2022), dengan judul "Pengaruh Training, Kompetensi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Socfin Indonesia Kebun Mata Pao" yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi (x_1) dan loyalitas karyawan (x_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,855 + 0,191 X_1 + 0,504 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,711 yang artinya variabel kompensasi dan loyalitas mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,506 atau 50,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 50,6\%) = 49,4\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(26,624 > 4,030)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hagi Aldera (2022), dengan judul "Pengaruh kompensasi, loyalitas dan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Annex Unique Indonesia" yang menyatakan bahwa kompensasi dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan, sebagai berikut:

1. Kompensasi dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,855 + 0,191 X_1 + 0,504 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,711 yang artinya variabel kompensasi dan loyalitas mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,506 atau 50,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 50,6\%) = 49,4\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(26,624 > 4,030)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 22,351 + 0,322 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,452 artinya kedua variabel mempunyai hubungan korelasi sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,605 > 2,00575)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan.
3. Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,751 + 0,579 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,664 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan korelasi yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,632 > 2,00575)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Aldera, Hagi. (2022). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Annex Unique Indonesia. Vol. 1, No. 2, Juni 2022.
- Anggun Setya Ningrum dan Sri Suryoko. 2018. Pengaruh Harga, Produk dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian di Peacockoffie, Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.7, No.5 <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/22763>.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Emron Edison, Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/download/1338/764>.
- Maisarah Dan Lukman Nasution. (2022). Pengaruh Training, Kompetensi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Socfin Indonesia Kebun Mata Pao. Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.4 No.2 Edisi Mei 2022 *Published* : 5-05-2022, Page 1-15.
<https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/download/143/246>
- Mulyani Kartini dan Rifqi Andrian Pratama. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas kerja dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Volume 01 No 03 Agustus 2023. E-ISSN : 2986-1853.
<https://jurnal.lenteranusa.id/index.php/lbm/article/download/136/101>.
- Ni Kadek Ira, Agustini dan A.A Sagung Kartika Dewi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 7191 – 7218 ISSN: 2302-8912.
<https://media.neliti.com/media/publications/396179-none-3a1a83cb.pdf>.
- Nidaul, izzah dan Ardiani Ida. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama. Volume XIII, No. 02, September 2016. ISSN 1411-0830.
- Nitayani, K. D., Tripalupi, L. E., & Haris, I. A. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Gerokgak Jalan Pelabuhan Celukan Bawang, Bali. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 9, 1–10.
- Setiawan P. 2021. Pengertian Bank Menurut Para Ahli <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-bank-menurut-para-ahli/> 7 April 2021.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life di Jakarta. Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurna Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, 4(1), 53. <https://doi.org/10.32493/Drb.V4i1.9121>