**PENGARUH TEAMWORK, DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMERTHA LINTAS PERSADA DI SURABAYA**

**Sintya Kumala Dewi1, Sutopo2, Anggraeni Rahmasari3**

Jurusan Manajemen Program S1  
Universitas Bhayangkara  
Surabaya, Indonesia

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang terdapat pada suatu perusahaan. Apabila perusahaan ingin terus berkembang dan turut serta dalam persaingan maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji tentang Teamwork, Disiplin kerja, dan Loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Amertha Lintas Persada.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Amertha Lintas Persada sebanyak 85 orang. Sampel diambil sebanyak 70 orang sebagai responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), serta variabel bebas terdiri dari Teamwork (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Loyalitas(X3).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel Teamwork, Disiplin kerja dan Loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

*Kata kunci:Teamwork, Disiplin Kerja, Loyalitas, Kinerja Karyawan.*

**ABSTRACT**

Human resources is one of the most important assets in a company. If the company wants to continue to grow and participate in the competition then the company must be able to improve the performance of its employees. The goal to be achieved in this research is to study about Teamwork, Discipline work, and Loyalty to the performance of employees at PT. Amertha Lintas Persada

The research method used is descriptive quantitative research. Population in this research is employees of PT. Amertha Lintas Persada as many as 85 people. The sample was taken as many as 70 people as respondents. The variables used in this study are the dependent variables of Employee Performance (Y), and independent variables consisting of Teamwork (X1), Work Discipline (X2), and Loyalty (X3).

The results showed that both simultaneously and partially Teamwork variables, work discipline and loyalty have a significant effect on employee performance, where the variables Discipline work has a dominant influence on employee performance.

**Keywords**: Teamwork, Work Discipline, Loyalty, Employee Performance

**PENDAHULUAN**

Lingkungan perusahaan tidak ada yang bersifat statis, karena semua pasti akan mengalami perubahan. Perubahan yang diakibatkan oleh keadaan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif tersebut akan membawa dampak pada perubahan yang lebih besar lagi. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Jadi suatu perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pekerjaan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu sumber daya yang paling utama dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, dikatakan demikian karena manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Karena tanpa adanya manusia aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Bahwa bagaimanapun lengkapnya sarana dan prasarana kerja yang ada dalam suatu perusahaan, tidak akan berarti apa-apa bagi perusahaan apabila tidak ada unsur manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya.

Perusahaan harus memiliki karyawan-karyawan yang memiliki *teamwork* dan loyalitas kerja yang baik, karena diharapkan membantu tercapainya tujuan-tujuan perusahaan secara maksimal. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan bekerja tim sumber daya manusia, disiplin kerja dan loyalitas bekerja yang merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Amertha Lintas Persada adalah *Teamwork*, Disiplin Kerja dan Loyalitas. Faktor-faktor tersebut merupakan sebuah pendukung dan juga merupakan sebuah pengaruh bagi seorang karyawan yang bekerja dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja dan memacu produktivitas karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan mampu bersaing.

**METODE PENELITIAN**

1. Kuesioner (Angket)

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang akan menjawabnya.

1. Observasi

Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek dalam yang lain. Menurut Sugiyono (2016:203) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

1. Studi Kepustakaan

Peneliti juga menggunakan studi pustaka dalam teknik pengumpulan data yang digunakan untuk membantu proses penelitian, yaitu dengan mengumpulkan informasi yang terdapat dalam buku-buku atau karya ilmiah dalam peneliti sebelumnya.

Pengujian data dilakukan terlebih dahulu sebelum pengujian lain dilanjutkan agar instrumen dapat memperoleh hasil yang akurat. Dalam penelitian uji validitas butir instrumen dan reliabilitas ini data yang diambil dari responden di luar sampel yang sudah ditetapkan kemudian data yang terkumpul di analisis menggunakan program SPSS 23. Kuesioner sebagai instrumen penelitian yang baik dalam penelitian perlu dilakukan untuk menguji keandalan (reliabilitas) dan keabsahan (validitas).

**Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2016:172) valid berarti instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu alat ukur disebut valid apabila instrumen yang dimaksud untuk mengukur tersebut memang dapat mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat.

**Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2016:173), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena alat ukur tersebut sudah baik.

**Uji Hipotesis**

1. **Uji F (Simultan)**

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji F.

1. **Uji t (Parsial)**

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara individual antara variabel bebas dan variabel terikat yang dimaksud. Dalam hal ini dengan melihat uji t dapat diketahui masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t.

1. **Melihat Pengaruh Dominan**

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan pengaruhnya diantara variabel bebas yang terdiri dari *teamwork* (X1), disiplin kerja (X2) dan loyalitas (X3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y), maka dapat dilihat dari ranking koefisien regresi yang distandarkan (β) *Standardized of Coeffisient Beta* dari masing-masing variabel bebas. Variabel yang memiliki koefisien β terbesar adalah variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu *Teamwork* (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Loyalitas (X3) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 23 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Model Persamaan Regresi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .150 | 3.170 |  | .047 | .963 |
| X1 | .328 | .106 | .288 | 3.106 | .003 |
| X2 | .452 | .128 | .361 | 3.522 | .001 |
| X3 | .241 | .081 | .302 | 2.965 | .004 |
| 1. Dependent Variable: Y | | | | | | |

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

Y = a + b1X1+ b2X2+ b3X3

Y = 0,150 + 0,328X1 + 0,452X2 + 0,241X3

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 0,150 memberi arti apabila variabel bebas *Teamwork,* Disiplin kerja, dan Loyalitas adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan adalah bernilai sebesar 0,150 satuan.
2. *Teamwork* (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,328. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel *Teamwork* (X1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila *Teamwork* bertambah satu satuan, maka Kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,328 satuan. Artinya semakin tinggi nilai *Teamwork* maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.
3. Disiplin kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,452. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja karyawan (Y). Apabila Disiplin kerja bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,452 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Disiplin kerja, maka semakin tinggi Kinerja karyawan.
4. Loyalitas (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,241. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Loyalitas (X3) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja karyawan (Y). Apabila Loyalitas bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,241 satuan. Artinya semakin baik Loyalitas yang ada di perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

Jadi variabel bebas yang terdiri dari *Teamwork*, Disiplin kerja, dan Loyalitas memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat kinerja karyawan Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8**

**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .664a | .441 | .416 | 1.608 |
| 1. Predictors: (Constant), X3, X2, X1   Sumber: Data diolah peneliti (2018) | | | | |

Hasil analisis regresi berganda di atas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,664, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Kuat.

Adapun nilai koefisien determinasi (R2) didapatkan sebesar 0,441 atau sebesar 44,1%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 44,1%, sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

**Uji F (F-test)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Loyalitas (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji-F (Simultan)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ANOVAa | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 134.688 | 3 | 44.896 | 17.353 | .000b |
| Residual | 170.755 | 66 | 2.587 |  |  |
| Total | 305.443 | 69 |  |  |  |
|  | | | | | | |
| 1. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 2. Dependent Variable: Y | | | | | | |

Sumber : Data diolah peneliti (2018)

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 17.353 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai Fhitung (17.353) > Ftabel (2,743) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel *Teamwork*, Disiplin kerja dan Loyalitas secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**Uji t (t-test)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu *Teamwork* (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Loyalitas (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Adapun hasil analisis uji t dengan bantuan program SPSS 23 didapatkan hasil sebagai berikut:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.11**  **Hasil Uji-t (Parsial)** | | | |
|  | | | | |
| Model | | t | Sig. |
|
| 1 | (Constant) | .047 | .963 |
| Teamwork (X1) | 3.106 | .003 |
| Disiplin Kerja (X2) | 3.522 | .001 |
| Loyalitas (X3) | 2.965 | .004 |
| 1. Dependent Variable: Y | | | | |

Sumber: Output SPSS 23 (2018)

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas didapatkan nilai thitung untuk variabel *Teamwork* sebesar 3,106 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Oleh karena nilai thitung (3,106) > ttabel (1,6683) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas *Teamwork* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai thitung untuk Disiplin kerja sebesar 3,522 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena nilai thitung (3,522) > ttabel (1,6683) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan didapat nilai thitung sebesar 2,965 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Oleh karena nilai thitung (2,965) > ttabel (1,6683) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

**Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada ranking koefisien beta yang distandarkan (β) atau *Standardized of Coefficients Beta* dari masing-masing variabel bebas, sebagaimana tampak pada tabel berikut:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.12**  **Tabel Nilai Korelasi Parsial**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  | | | | | Model | | Standardized Coefficients | | Beta | | T |  |  | | Teamwork (X1) | .288 | | Disiplin Kerja (X2) | .361 | | Loyalitas (X3) | .302 | | |  | | --- | | a. Dependent Variable: TOTAL KK (Y) |   Sumber: Output SPSS 23 (2018) | | | | |

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari *Teamwork,* Disiplin kerja, dan Loyalitas, dapat diketahui bahwa variabel Disiplin kerja mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,361 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah variabel Disiplin kerja.

**SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *Teamwork*, Disiplin Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amertha Lintas Persada di Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai hipotesis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan:

Hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 17.353 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai Fhitung >Ftabel dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel *Teamwork*, Disiplin kerja dan Loyalitas secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lebih besar daripada Ftabel, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Teamwork*, Disiplin kerja dan Loyalitas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel *Teamwork*, Disiplin kerja dan Loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam uji ini juga menunjukkan bahwa antara tiga variabel bebas dan variabel terikat tersebut mempunyai tingkat hubungan dalam kategori sangat kuat.

Hasil analisi uji t diperoleh nilai thitung sebesar 3,106 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Oleh karena nilai thitung (3,106) > ttabel (1,6683) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas *Teamwork* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Lebih besar daripada ttabel untuk masing-masing variabel, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Teamwork,* Disiplin kerja dan Loyalitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel *Teamwork,* Disiplin kerja dan Loyalitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Dalam uji t ini juga menunjukkan bahwa antara ketiga variabel bebas dan variabel terikat tersebut secara parsial mempunyai tingkat hubungan dalam kategori cukup baik

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari *Teamwork*, Disiplin kerja dan Loyalitas, dapat diketahui bahwa variabel Disiplin kerja mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,361 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah variabel Disiplin kerja

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

Hasil penelitian skripsi ini secara simultan dari ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan, maka dari itu karyawan PT. Amertha Lintas Persada sebaiknya memperhatikan dengan baik ketiga faktor tersebut.

Karena *Teamwork*, Disiplin kerja dan loyalitas mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, maka ketiga variabel tersebut harus benar-benar diterapkan di PT. Amertha Lintas Persada.

Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dalam penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variabel-variabel lain yang belum pernah dibahas sebelumnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang lebih maksimal.

.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abidin, Fudin Zainal. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung. *Skripsi* diterbitkan. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti.

Ankunto, Suharsimi 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Rineka Cipta Jakarta.

Annisa, Nurul, dkk, 2016, Pengaruh Teamwork dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Loyalitas Karyawan PT. Premium Lampung, Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Unila, Lampung.

Ardian, Veithzal 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*

PT. Raja Gravindo Persada, Jakarta.

As’ad, Prasetyo 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA, Jakarta.

Diana, Alyah 2010, *Manajemen Sember Daya Manusia*, Edisi Keempat, Liberti, Yogyakarta.

Dwi, Kusumawarni. 2007, Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PDAM Kabupaten Kudus, *Skripsi*, Universitas Negeri Semarang.

Handoko, T. Hani 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu. S. P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.

Hasibuan, Melayu S. P., Drs, H. 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Akasara, Jakarta.

Hasibuan, P. 2005, *Kerjasama Tim Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta

Kartono, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Lestari, Farida 2015, Pengaruh Team Work, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja kerja karyawan PT Sekar Bumi Tbk Tangerang, *Skripsi*, Universitas Diponegoro Semarang.

Maharani, Shella 2016, Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Anugerah Lestari, *Skripsi*,

Universitas Diponegoro Semarang.

Mangkunegara, Anwar Prabu 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan Pertama, PT Remaja Rsodakarya, Bandung.

Mayers, Jackson 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta

Nitisemito, Alex, S. 2001, *Manajemen Personalia.* Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Bumi Aksara Jakarta.

Octavian, Fandi 2015, Pengaruh Loyalitas, Kompensasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Surabaya, *Skripsi*, Universitas Negeri Surabaya.

Poerwadarminta, G, 2002, Manajemen Personalia. Edisi 3 Terjemahan Agus Dharma. Erlangga. Jakarta.

Purnama, Herry, 2016, Pengaruh Jenjang Karir, Masa Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Pendapatan Karyawan di PT Miwon Indonesia, *Skripsi*, Universitas Mulawarman Samarinda.

Prabu Mangkunegara, Anwar 2006, Evaluasi Kinerja SDM. PT. Rafika Aditama, Bandung.

Rivai, P. Sondang. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara Jakarta.

Santoso, Singgih 2010, *Statistik Parametrik Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Sari, Ayu Purnama. 2012, Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telkom di Samarinda, *Skripsi*, Universitas Mulawarman Samarinda

Simamora. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. YKPN. Jakarta.

Simamora, Henry. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.

Siswanto, Bedjo, 2009, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru, Bandung.

Sriyono dan Lestari, Farida 2013, Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa (Thesis). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Sudjana, Nana 2005, *Metode Statistika*,Tarsito, Bandung.

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-17, CV. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono 2016, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke-23, CV. Alfabeta, Bandung.

Suharyadi dan Purwanto. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba Empat. Jagakarsa. Jakarta.

Susilo, Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-4, BPFE. Yogyakarta.

Thoha, Mangkunegara. 2007. *Perilaku Organisasi* : Kinerja Karyawan. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Tracy, F.C. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Andi Offset. Yogyakarta.

Wibowo, Sulistyono Adi. 2007, Pengaruh Loyalitas Kerja, Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. DJITOE INDONESIAN TOBACCO Surakarta. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wilujeng, Martha. 2015. Pengaruh Team Work, Motivasi dan Loyalitas terhadap Kinerja karyawan pada CV. Airlangga Mebelindo Design Sidoarjo, *Skripsi*, Universitas Negeri Surabaya.

Winardi, 2007, Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.