

PENGARUH KOMPENSASI DAN *TEAM WORK* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI LOYALITAS KARYAWAN PADA CV. MAWAR SEMARANG

Sholihin Arif¹⁾, Dheasey Amboningtyas²⁾, Leonardo Budi Hasiholan³⁾, Azis Fathoni⁴⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang
^{2), 3), 4)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

Every company needs resources to achieve the goal that must have high productivity in order to carry out the functions of management. Companies must increase the productivity of employees through compensation, team work and employee loyalty. The purpose of this research to analyze the effect of compensation and team work can also affect employee loyalty which in turn can affect employee productivity.

The population in this study were all employees at CV. Semarang rose with the number of 114 people. Samples taken a number of 53 people. The sampling technique is stratified proportional random sampling. Statistical analysis was conducted on the multiple linear regression and hypothesis testing.

Based on the results of data analysis can be concluded; There is a positive and significant impact of compensation on employee loyalty, proven $t(5.132) > t_{table}(1.675)$ or $t_{sig} 0.000 < 0.05$. There is a positive and significant impact on employee loyalty team work, this is evidenced $t(4.562) > t_{table}(1.675)$ or $t_{sig} t(0.000) < 0.05$. There is a positive and significant impact compensation and team work and jointly to the loyalty of employees, this is evidenced in the statistical analysis where $F_{count}(43.036) > F_{table}(3.187)$ or $sig F(0,000) < 0.05$. There is a positive and significant impact employee loyalty on employee productivity, proven $t(7.247) > t_{table}(1.675)$ or $t_{sig} t(0.000) < 0.05$.

Keywords: Compensation, Team Work, Employee Loyalty, Employee Productivity

ABSTRAKSI

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya sehingga harus memiliki produktivitas tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya. Perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui kompensasi, team work dan loyalitas karyawan. Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan team work juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yang selanjutnya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Mawar Semarang dengan jumlah 114 orang. Sampel yang diambil sejumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *stratified proportional random sampling*. Analisis statistik yang dilakukan meliputi regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan ; Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, hal ini dibuktikan $t_{hitung}(5,132) > t_{tabel}(1,675)$ atau $sig t 0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *team work* terhadap loyalitas karyawan, hal ini dibuktikan $t_{hitung}(4,562) > t_{tabel}(1,675)$ atau $sig t(0,000) < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan team work dan secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $F_{hitung}(43,036) > F_{tabel}(3,187)$ atau $sig F(0,000) < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan $t_{hitung}(7,247) > t_{tabel}(1,675)$ atau $sig t(0,000) < 0,05$.

Kata Kunci: Kompensasi, Team Work, Loyalitas Karyawan, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tujuan awal suatu perusahaan adalah meraih keberhasilan yang berdampak pada kemajuan suatu perusahaan. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan terletak pada produktivitasnya. Apabila tingkat produktivitasnya tinggi atau bertambah, maka suatu organisasi atau perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil. Namun apabila tingkat produktivitasnya lebih rendah dari standar atau menurun, bisa dinyatakan tidak atau kurang berhasil (Nitisemito, 2010). Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan pengaruh yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan itu diantaranya adalah kompensasi, *Team work* dan loyalitas karyawan.

Produktivitas kerja karyawan adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (Sinungan, 2009). Ravianto (dalam Annisa, 2016) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Seorang karyawan dikatakan produktif, jika ia mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan adanya kegiatan kelompok kerjasama yang baik (*teamwork*).

Berkaitan dengan obyek penelitian, CV. Mawar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi plastik. CV. Mawar telah menjalankan sistem SOP (*Standart Operating Procedure*) yang mengarahkan seluruh management dan karyawannya untuk melayani *Customer* pada standar yang tinggi dan menjaga kerjasama bisnis yang baik menjadi lebih baik di masa depan.

Berbagai permasalahan yang dialami oleh karyawan pada CV. Mawar Semarang harus segera ditangani dengan baik oleh manajemen, karena apabila tidak segera ditangani dengan baik akan mendatangkan kerugian yang signifikan bagi perusahaan tersebut di masa yang akan datang. CV. Mawar Semarang harus mengupayakan agar

kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat ditingkatkan dan *Team work* yang demokratis, sehingga diharapkan nantinya akan memberikan dampak positif bagi loyalitas dan produktivitas kerja karyawannya.

Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV. Mawar Semarang ?
2. Apakah *Team work* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV. Mawar Semarang ?
3. Apakah kompensasi dan *Team work* berpengaruh secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan pada CV. Mawar Semarang ?
4. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Mawar Semarang ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Simamora (2008) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sofyandi (2008) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja karyawan. Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan.

Menurut Dessler (2009) kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi mempunyai dua komponen utama: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk

tunjangan, keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayarkan oleh pengusaha)

Team Work

Kerjasama tim atau *teamwork* didefinisikan oleh Scarnati (2001) dalam Safitri (2012) sebagai proses yang memungkinkan orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa. Sedangkan Harris dan Harris (1996) dalam Safitri (2012) menjelaskan bahwa tim memiliki tujuan bersama atau tujuan dimana anggota tim dapat mengembangkan keefektifan dan hubungan timbal balik untuk mencapai tujuan tim. Arifin (2011) mengatakan bahwa *teamwork* adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang dengan kepemimpinan partisipatif, berbagi tanggung jawab, lurus dalam tujuan, komunikasi yang intensif, fokus ke masa depan, fokus pada tugas, bakat yang kreatif dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi.

Loyalitas Karyawan

Hasibuan (2012), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Poerwopoespito (2010), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2010), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal.

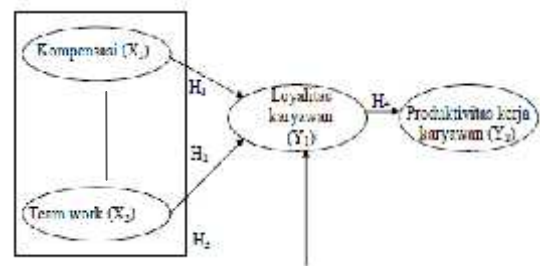
Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut (Mukiyat, 2008). Menurut Siagian (2009), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana

yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal, bahkan mungkin yang maksimal. Menurut Winardi (2010) produktivitas kerja adalah jumlah yang dicapai seseorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 2012).

Menurut Sutrisno (2011) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut: (1) kemampuan, (2) meningkatkan hasil yang dicapai, (3) semangat kerja, (4) pengembangan diri, (5) mutu, (6) efisiensi. Sari (2015) mengungkapkan bahwa terdapat indikator produktivitas kerja yaitu; 1) Bekerja sesuai dengan kemampuan, 2) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, 3) Bersemangat dalam bekerja, 4) Mengerjakan tugas dengan teliti, baik dan benar, 5) Mengutamakan efisiensi sesuai rencana, 6) Meningkatkan mutu yang dihasilkan, 7) Memperdalam pengetahuan

Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis

- H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Mawar Semarang.
- H2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Team work terhadap loyalitas karyawan pada CV. Mawar Semarang.
- H3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan Team work secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan pada CV.

- H4 = Mawar Semarang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Mawar Semarang.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Mawar Semarang dengan jumlah 114 orang. Sampel adalah 53 orang. Teknik sampling yang digunakan *stratified proportional random sampling*. Analisis statistik yang dilakukan meliputi regresi linier berganda dan pengujian hipotesis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data dan Pembahasan

Keseluruhan indikator mempunyai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel (0,271) sehingga dapat dikatakan keseluruhan indikator valid.

Uji Reliabilitas

variabel Kompensasi (X1), Team work (X2), Loyalitas karyawan (Y1) dan Produktivitas kerja karyawan (Y2), benar-benar reliabel karena koefisien diatas 0,6.

Regresi Linier Berganda Model 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	,187	1,928		,097	,923
Kompensasi	,501	,098	,494	5,132	,000
Team work	,376	,082	,438	4,582	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan analisis sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,187 + 0,501 X_1 + 0,376 X_2$$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X₁) dan *team work* (X₂) berpengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y1)

Regresi Linier Berganda Model 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	11,363	1,714		6,620	,000
Loyalitas	,369	,092	,712	7,247	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan analisis sebagai berikut :

$$Y_2 = 11,863 + 0,669 X_1$$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Uji Goodness of Fit Suatu Model Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 ^a	,863	,829	2,28401

a. Predictors: (Constant), Team Work, Kompensasi
b. Dependent Variable: Loyalitas

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,629 yang berarti variasi perubahan loyalitas karyawan dipengaruhi kompensasi, dan Team work sebesar 62,9%, sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian (misalnya lingkungan kerja dan kemampuan kerja).

Uji t-Model 1

1. Pengujian Hipotesis Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan

Dari hasil perhitungan t-hitung (5,132) > t-tabel (1,675) atau sig t 0,000 < 0,05, dengan demikian H1 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang diterima karyawan sesuai atau bahkan melebihi apa yang dipersepsikannya akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan yang akhirnya menimbulkan loyalitas karyawan. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang mampu menjamin kepuasan karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakannya (Purnami, 2014). Dengan kompensasi yang semakin tinggi maka karyawan akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi menjadi konsep penting di dalam suatu organisasi, semua organisasi pasti mempunyai budaya yang menjadi identitas atau menjadi tanda bagaimana karakteristik organisasi tersebut. Kompensasi sebagai sebuah perspektif dari yang untuk memahami perilaku individu dan kelompok didalam

organisasi. Purnami (2014) menyatakan bahwa sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang mampu menjamin kepuasan karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakannya.

2. Pengujian Hipotesis Team work Terhadap Loyalitas karyawan

Dari hasil perhitungan t-hitung ($4,562$) > t-tabel ($1,675$) atau sig t $0,000 < 0,05$, dengan demikian H2 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan Team work terhadap loyalitas karyawan CV. Mawar Semarang. Hal ini menunjukkan *teamwork* tidak lepas kerjasama dari karyawan yang ada untuk bekerja dan *teamwork* karyawan merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat manusia. Kebiasaan bekerja membudaya dalam kehidupan pribadi, masyarakat atau organisasi akan tercermin dari sikap menjadi perilaku kita, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “Kerja” atau “Bekerja” dalam *team*. Menurut Safitri (2012) kerjasama tim juga merupakan faktor penting untuk mengukur loyalitas karyawan pegawai. Dewasa ini, pembentukan kerjasama tim dianggap solusi terbaik untuk mencapai kesuksesan di dalam organisasi. Luca (2002) dalam Safitri (2012) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan sekumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Kumpulan individu ini harus memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas. Di dalamnya terdapat koordinasi dan prosedur yang harus disepakati oleh seluruh anggota tim. Hal ini berguna untuk menjaga keharmonisan sebuah tim agar terwujudnya suatu loyalitas karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu dan organisasi.

Uji t-Model 2

Dari hasil perhitungan t-hitung ($7,247$) > t-tabel ($1,675$) atau sig t ($0,000$) < $0,05$, dengan demikian H4 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan Loyalitas karyawan terhadap

produktivitas kerja karyawan CV. Mawar Semarang. Hal ini menunjukkan loyalitas karyawan menunjukkan terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Jika lingkungan kerja seseorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan produktivitas kerja karyawan akan buruk. Menurut Purnami (2014) loyalitas karyawan yang dirasakan oleh seorang karyawan akan menimbulkan adanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja individu.

Uji F-Model 1

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	416,880	2	208,440	47,733	,000 ^b
Residual	286,096	57	5,017		
Total	702,976	59			

a. Dependent Variable: Loyalitas
b. Predictors: (Constant), Team work, Kompensasi

Dari hasil perhitungan F-hitung ($45,036$) > F-tabel ($3,187$) atau sig F ($0,000$) < $0,05$, dengan demikian H3 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi, dan Team work secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan, hal ini dikarenakan loyalitas karyawan yang meningkat dapat dicapai apabila semakin baik kompensasi dan Team work.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi kompensasi (b_1) sebesar $0,501$ dan t hitung ($5,132$) > t tabel ($1,675$) atau sig t $0,000 < 0,05$, dengan demikian H1 diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Team work terhadap loyalitas karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi Team work (b_2) sebesar $0,376$ dan t hitung ($4,562$) > t tabel ($1,675$) atau sig t ($0,000$) < $0,05$, dengan demikian H2 diterima.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan Team work dan secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $F_{hitung} (43,036) > F_{tabel} (3,187)$ atau $\text{sig } F (0,000) < 0,05$, dengan demikian H_3 diterima
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mawar Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi Loyalitas karyawan (b_3) sebesar 0,669 dan $t_{hitung} (7,247) > t_{tabel} (1,675)$ atau $\text{sig } t (0,000) < 0,05$, dengan demikian H_4 diterima.
5. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,629 yang berarti variasi perubahan loyalitas karyawan dipengaruhi kompensasi, dan Team work sebesar 62,9%, sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian (misalnya lingkungan kerja dan kemampuan kerja)

Saran

1. Pihak CV. Mawar untuk meningkatkan kompensasi sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena penelitian membuktikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun langkah penting dalam penentuan gaji agar dapat diterima baik oleh karyawan maupun perusahaan, antara lain: menganalisis jabatan atau tugas, mengevaluasi jabatan, melakukan survey gaji, dan menentukan tingkat gaji.
2. Pihak CV. Mawar untuk meningkatkan *team work* sebaiknya meningkatkan peran manajer dalam menciptakan soliditas, koordinasi dan sinergi tim. Peran vital manajer dalam menggerakkan organisasi tercerminkan dalam kesatuan gerak kerjasama yang tercipta dalam operasional sehari-hari..
3. Pihak CV. Mawar untuk meningkatkan loyalitas karyawan sebaiknya Manajer melakukan *monitoring* secara tidak langsung dan membiarkan karyawan

berkreasi sampai batas tertentu, membuat keputusan dengan pikirannya sendiri, dapat menyebabkan inovasi dalam pekerjaan.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen dan tidak menggunakan variabel lainnya.
2. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk kasus lain di luar obyek penelitian.
3. Karena keterbatasan waktu dan biaya sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya. Oleh karena itu kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut. Selain itu penelitian ini juga hanya menggunakan data *cross section*. Data *cross section* memiliki keterbatasan dalam menerangkan stabilitas hubungan antar variabel yang dilibatkan dalam suatu penelitian dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, Nurul, dkk, 2016, Pengaruh Teamwork dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Loyalitas Karyawan PT. Premium Lampung, Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Unila, Lampung
- Arifin, Zainal, 2011, *Evaluasi Pembelajaran*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- As'ad, Moh, 2004, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Chandrasekar, 2011, *The workplace Environment and its Impacts on Organisational Performance In Public Sector Organisations, International Journal of Enterprise Computing and Business Systems (Online)*, <http://www.ijecbs.com>, Vol. 1 Issue 1 January 2011
- Chen, Joseph C., and Chen, Jacob. 2004. *Testing a New Approach for Learning*

- Teamwork Knowledge and Skills in Technical Education*. Journal of Industrial Technology. Volume 20, Number 2 – February 2004 to April 2004.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.
- Dewi, Sandra, 2007. *Teamwork*, Penerbit Progressio, Bandung
- Evawati. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Perawat Bagian Anak Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*. 1 (3). pp: 233 – 355.
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hidayat. 2011. Analisis Model Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centralindo Medika. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*.
- Irawati, Dwi (2007), *Manajemen Konflik sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Dalam Organisasi*”, *Segmen*, No. 2, UPUMP.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Luthfi, Muhammad, 2010. *Pengaruh tim kerja terhadap produktivitas Karyawan Kontrak Penelitian dilakukan di PT. Sanjaya Surabaya*, Journal
- Marpaung, Marudut, 2014, Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, *Jurnal Ilmiah WIDYA*, Volume 2 Nomor 1 Maret-April 2014
- Mukijat, 2008, *Manajemen Kepagawaian dan Hubungan dalam Organisasi*, Alumni Bandung.
- Nitisemito, Alex S .2010, *Manajemen Personalia* , Ghalia Indonesia, Jakarta
- Poerwadaarminta, 2010, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta
- Pubra, Vitria Lilian, 2013, *Teamwork : Studi Indigenous Pada Karyawan PNS Dan Pegawai Swasta Bersuku Jawa Di Pulau Jawa*, Skripsi, Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Purnami, Ni Luh Eka Desy, 2014, Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Mente Bali Sejahtera, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)*
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Prehallindo, Jakarta.
- Rasimin, B.S. 2008. Manusia dalam Industri dan Organisasi. *Makalah*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sari, Evi Liana, 2015, Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ryan Jaya Persada Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 4, Nomor 12, Desember 2015
- Safitri, Husnaina Mailisa, 2012, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Gaya Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota

- Sabang, Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 17 Pages pp. 1- 17 1 - Volume 2, No. 1, November 2012
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang., 2008, *Fungsi-fungsi Manajerial*, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Singodimedjo, Markum, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: SMMAS.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo, 2009, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber daya manusia*, Graha ilmu, Yogyakarta.
- Sriyono dan Lestari, 2013, *Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Perusahaan Jasa*, Prosiding Call for Paper 2013 : Bidang Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
- Stephani, Lea Ayu, 2014, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin*, Jurnal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali.
- Steers, R.M. and Porter, L. W. 2003. *Motivation and Work Behavior*. New York:Mc Graw-Hill Book Company
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Alfa Beta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tjiptono, Fandy dan Diana, Anastasia, 2006, *Total Quality Management*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Umar, Husien, 2008, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- West, Michael, 2002. *Kerja Sama yang Efektif*, Cetakan Kelima, Penerjemah: Srikandi Waluyo, Penerbit Kanisius, Yogyakarta
- Wijaksono, Ardhy, et al, 2015, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Btn Syariah Kcs Bandung*, Prosiding Keuangan dan Perbankan Syariah,
- Winardi, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta