PENGARUH KERJA TIM DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PROYEK PT.NEWTON THE HYBRID PARK BANDUNG

Oleh :

Erlin Sri Maeni [1] Lita Wulantika [2]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia

Jalan Dipatiukur No. 112-116, Kota Bandung, Jawa Barat 40132

E-mail : erlinmaeni@gmail.com , litabelva@gmail.com

Abstrak - Produktivitas Kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan secara khusus, karena produktivitas kerja adalah bagian terpenting dalam perusahaan dan akan berpengaruh untuk kemajuan perusahaan di masa yang akan datang. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas diantaranya adalah Kerja Tim dan Loyalitas Karyawan. Tujuan Penelitian ini yaitu menghanalisis dan mengkaji Kerja Tim dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang berhubungan dengan Pengaruh Kerja Tim dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja.Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini ialah metode deskriptif dan metode verifikatif. Sampel penelitian sebanyak 49 responden, Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah dengan observasi wawancara, dan penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan konsultan proyek PT.NewTon The Hybrid Park Bandung. Analisis data metode deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukan Kerja Tim, Loyalitas Karyawan dan Produktivitas Kerja pada PT.NewTon The Hybrid park Bandung berada ada kategori cukup baik. Kerja Tim berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.NewTon The Hybrid Park Bandung. Loyalitas Karyawan berpengaruhpsignifikan terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.NewTon The Hybrid Park Bandung.

Kata Kunci : Kerja Tim, Loyalitas Karyawan, Produktivitas Kerja

Effect Of Team Work and Employee Loyalty on WorkkProductivity in PT. NewTon The Hybrid Park Bandung Project

Abstract - Work productivity in a company needs to be considered specifically, because work productivity is the most important part of the company and willjaffect themprogress ofi the company in the future. Factors affecting productivity include Team Work and Employee Loyalty. This study was conducted to test hypotheses related to the influence of team work and employee loyalty to work productivity. The research method used in this study was descriptive method and verification method. The research sample was 49 respondents, the data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires to all PT. NewTon The Hybrid Park Bandung project consultant employees. Data analysis of descriptive and verification methods . The results of the study showed that Team Work, Employee Loyalty and Work Productivity at PT. NewTon The Hybrid park Bandung were in quite good categories. Teamwork has a significant effect on Work Productivity at PT. NewTon The Hybrid Park Bandung. Employee Loyalty has a significant effect on Work Productivity at PT. NewTon The Hybrid Park Bandung.

Keywords: Team Work, Employee Loyalty, Work Productivity

I. PENDAHULUAN

"Manusia,merupakan sumberdaya yang harus dikelola dengan baik agar tujuan yang diharapkan pada suatu entitas atau organisasi dapat tercapai. Terlebih lagi sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan merupakan orang pribadi yang dipeker jakan dalam Perusahaan (pemberi kerja) yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis" (Soemarsoe S.R, 1999 : 354).

Dalam Lupiyouadi dan Hamdani (2011), menyatakan bahwa "Layanan atau perusahaan jasa adalah semua kegiatan ekonomi yang menghasilkan output tidak dalam bentuk produk fisik atau bentuk yang biasanya dikonsumsi selama produksi, dan memberikan nilai tambah dalam bentuk seperti kenyamanan, hiburan, kesenangan atau kesehatan".

Dengan adanya peningkatan Kerja Tim dan Loyalitas kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Kerja Tim dan Loyalitas kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam .mencapai tujuannya.

Setiap orang pasti menginginkan mempunyai penghasilan yang lebih dengan cara contohnya berinvestasi, berinvestasi bisa dilakukan dimana saja dan dalam bidang usaha apa saja, contohnya investasi rumah, apartemen, tanah dan lain-lain. Membeli dan menyewa apartemen adalah keputusan yang diambil dengan pertimbangan matang.ada banyak penawaran di sana, dalam keadaan seperti ini kita perlu membutuhkan konsultan yang ahli dalam bidangnya.

Berdasarkan masalah di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kerja Tim dan Loyalitas Karyawan Terhadap produktivitas Kerrja Pada Proyek PT.NewTon The Hybrid Park Bandung".

1.2 Identifikasi Masalah

Penulis mengajukan identifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kerja Tim belum terlihat melakukan komunikasi yang intensif di proyek NewTon The Hybrid Park Bandung.
2. Anggota Kerja Tim belum fokus terhadap tugas di proyek NewTon The Hybrid Park Bandung.
3. Loyalitas karyawan masih ada kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan di proyek NewTon The Hybrid Park.
4. Karyawan masih ada yang belum mengikuti/arahan terhadap perusahaan di proyek NewTon The Hybrid Park Bandung.
5. Produktivitas kerja pada karyawan belum mampu mengatasi persoalan di proyek NewTon The Hybrid Park Bandung.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kerja Tim di proyek NewTon The Hybrid Park Bandung.
2. Bagaimana Loyalitas di proyek NewTon The Hybrid Park Bandung.
3. Bagaimana Produktivitas di proyek NewTon The Hybrid Park Bandung.
4. Bagaimana Pengaruh Kerja Tim Terhadap Produktivitas kerja karyawan di proyek NewTon The Hybrid Park Bandung.

5. Bagaimana Pengaruh Loyalitas Terhadap Produktivitas di proyek NewTon The Hybrid Park Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahuil Kerja Tim di proyek Newton The Hybrid Park Bandung.
2. Untuk mengetahui loyalitas di proyek Newton The Hybrid Park Bandung.
3. Untukjmengetahui produktivitas di proyek Newton The Hybrid Park Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruhi Kerja Tim terhadap produktivitas kerja di proyek Newton The Hybrid Park Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap Produktivitas karyawan di proyek Newton The Hybrid Park Bandungs.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini semoga akan bisa me mberikan kontribusi dalam pengambilan K ebijakan yang berkaitan denga supaya me mbangunghubungan baik dengan objek dan subjek penelitian dan referensi bagi pengembangan penelitian di kemudian haril.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Memberikan wawasan dan pengatahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Kerja Tim dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melewati terapan ilmu dan teori yang telah diperoleh dari perkuliahan dan membandikangnya dengan kenyataan yang terjadi serta melatih kemampuan analisis dan berfikir secara sistematis dan terkonseptual.

II. Kajian Pustaka

2.1 Kerja Tim

Tracy (2006 : 223) menyatakan bahwa “Kerja Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi . Kerja Tim dapat mengukur kerjarsama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan”. Rata-rata *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dewi (2007 : 152) kerjautim *(teamwork)* “bentuk kerja dalam kelompok yang harus selalu diorganisasi dan dikelola dengan baik”. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerjasama dengan pimpinan. Terjadi selalu saling ketergantungan yang kuat satu sama lainnya untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Indikator – indikator untuk mengukur *Teamwork* menurut (Dewi, 2007) ialah :

1. Kepemimpinan partisipatif,
2. Tanggung jawab yang dibagikan,
3. Penyamaan tujuan,
4. Komunikasi yang intensif,
5. Fokus pada masa yang akan datang,
6. Fokus pada tugas .
7. Pengerahan bakat, dan
8. Tanggapan yang cepat

2.2 Loyalitas Karyawan

Hasibuani(2012), “mengemukakan loyalitas atau kesetiaan ialah unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi”. “Kesetiaan ini dicerminkan oleh tersedianya karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab ”.

Sedangkan menurut Runtu (2014) “loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi”.” Apabila organisasi menginginkan seseorang karyawan loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan bisa menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi”. Dengan hal ini karyawan tersebut

sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka “-nya juga

Indikator loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan Powers (dalam Runtu, 2014), yaitu :

1. Tetapubertahanodalamuorganisasi, .
2. Bersedia bekerja lembur untuk me nyesuaikan pekerjaan,
3. Menjaga rahasiah bisnis perusahaa n,
4. Mempromosikani organisasinya kepa da pelanggan dan masyarakat umum,
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat,
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
7. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri,
8. Membeli dan menggunakan produk perusahaan,
9. Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial organisasi,
10. Menawarkan saran-saran perbaikan,
11. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi, dan
12. Mau mengikuti arahan atau intruksi.

2.3 Produktivitas Kerja

Joko Raharjo (2013:61)”produktivitas ialah sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang di gunakan (input)”.

Pengertian yang sama menurut Indah Puji Hartatik (2014:209) pengertian prdoktivitas ialah “kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan”.

Menurut Simamora/(2004 :612) “indikator produktivitas adalah sebagi berikut :

1. Tingkat absensi tinggi
2. Tingkat perolehan hasil
3. Kualitas yang dihasilkan produktivitas kerja pun akan menurun,
4. Tingkat kesalahan , dan
5. Waktu yang dibutuhkan.

2.4 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kerja Tim dengan Produktivitas Kerja

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sriyono dan Farida Lestari (2013) mengemukakan “teamwork memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut memperkuat hasil yang telah diperoleh dalam penelitiannya, yang menyatakan bahwa ada pengaruh teamwork terhadap produktivitas kerja”.

Ravianto (dalam Annisa,2016) menyatakan produktivitas ialah “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 adanya kegiatan kelompok kerjasama yang baik *(teamwork)”*.

2. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

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”.

Mc Guinness (dalam Runtu, 2014) menyatakan bahwa” meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi efektif dan terbuka, pengembangan saling percaya, pengembangan karir, serta penggajian berdasarkan produktivitas , dan fleksibilitas tunjangan dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan”.

III. Metode Penelitian

Metode penelitian ini ialah menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2010: 53), metode deskriptif yaitu "metode yang digunakan untuk mencari jawaban dari rumusan masalah yang berkenaan dengan pertayaan terhadap kebenaran variabel mandiri baik hanya pada satu variabel atau lebih". Metode Deskriptif ialah menggambarkan Kerja Tim, Loyalitas Karyawan dan Produktivitas kerja.

Pengertian verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi narimawati (2010:29) b "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain-lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan". Metode ini digunakan untuk menguji pengaruh Kerja Tim terhadap Produktivitas Kerja dan Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja.

Umi Narimawati (2010:37) "Populasi ialah obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh penelitian, sebagai unit analisis penelitian". Populasikyang digunakandialah semua karyawan PT. NewTon The Hybrid Park Bandung sebanyak 49 karyawan dan penelitian ini menggunakan sensus. Menggunakan analisis regresi sederhana, ujilhipotesis menggunakan uji T. Pengujiansasumsi klasik yang digunakan penelitian ini ialah uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisidas.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Denganlmenggunakano*SPSS*, diperoleh hasiluujisnilaiesignifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) dari uji sebesar 0,345 dan lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil nilai VIF yang diperoleh nilai *tolerance* kedua variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF semua variabel < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dari uji *Glejser*kyang diperoleh sebesar 0,649 dan 0,495 keduanya lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4.2 Analisi Korelasi

Hubungan antara Kerja Tim dengan Produktivitas adalah sebesar 0,704 termasuk dalam hubungan yang kuat karena pada rentang interval antara 0,60-0,799, nilai korelasi bertanda positif artinya Produktivitas akan semakin baik ketika Kerja Timnya semakin baik.

4.3 Pengujian Hipotesis

Uji Parsia (Uji T)

Tabel 4.1

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,200	1,564		2,046	,046
	Team Work (X1)	,219	,080	,356	2,735	,009
	Loyalitas (X2)	,155	,041	,489	3,756	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Adapun hipotesis statistik secara parsial yaitu :

Ho : $\beta_1 = 0$, Kerja Tim tidak berpengaruhusignifikan terhadap Produktivitas.

Ha : $\beta_1 \neq 0$, Kerja Tim berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

Ho : $\beta_2 = 0$, Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

Ha : $\beta_2 \neq 0$, Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

Tingkat signifikasnsil(α) sebesaru5%, dk= (n-k-1) 49-2-1 = 46, dengangpengujianu2kpihakisehinggasdipe roleh t-tabel sebesar -2,013 atau 2,013.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Kerja Tim Pada proyek PT.NewTon The Hybrid Park Bandung yang diukur dari 8 indikator yaitu kepemimpinan partisipatif, tanggung jawab yang dibagikan, penyamaan tujuan, komunkasi yang intesif, fokus pada masa yang akan datang, fokus pada tugas, pengerahan bakat, dan tanggapan yang cepat yang tergolong cukup baik, sehingga masih memerlukan perbaikan. Indikator tertinggi yaitu terdapat pada indikator pengerahan bakat sedangkan terendah terdapat pada indikator fokus pada tugas.
2. Loyalitas Pada proyek PT.NewTon The Hybrid Park Bandung yang diukur dengan indikator ialah tetap bertahan dalam organisasi, bersedia bekerja lembur untuk menyesuaikan pekerjaan, menjaga rahasia bisnis perusahaan, mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum, menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, tidak bergosip, berbohong atau mencuri, membeli dan menggunakan produk perusahaan, ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial organisasi, menawarkan saran-saran perbaikan, mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi, mau mengikuti arahan atau intruksi, Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya dan bekerja secara aman tergolong cukup baik dan masih banyak memerlukan perbaikan. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan indikator tetinggi yaitu terdapat pada indikator bekerja secara aman, sedangkan yang terendah terdapat pada indikator mengikuti arahan atau intruksi.
3. Produktivitas kerja Pada proyek PT.NewTon The Hybrid Park Bandung yang diukur dengan 5 indikator yaitu tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan dan waktu yang dibutuhkan masih tergolong cukup baik,sehingga masih memerlukan perbaikan. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan indikator tertinggi terdapat pada tingkat absensi tinggi, sedangkan yang terendah terdapat pada indikator tingkat kesalahan.
4. Hasil penelitian secara verifikatif menyatakan bahwa Kerja Tim berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja Pada proyek PT.NewTon The Hybrid Park Bandung.
5. Hasil penelitian secara verifikatif menyatakan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Pada Proyek PT.NewTon The Hybrid Park Bandung.

5.2 Saran

1. Kerja Tim pada proyek PT.Newton The Hybrid Park Bandung masih kurang baik, terutama pada indikator fokus pada tugas paling rendah persentasenya.Oleh karena itu penulis mengharapkan perusahaan sebaiknya memperbaiki kerja konsultan maupun karyawan yang lainnnya, agar produktivitas yang diharapkan dapat mencapai tujuan dan proyekpun selesai dikerjakan.

2. Loyalitas pada karyawan proyek PT.NewTon The Hybrid Park Bandung terbilang cukup baik oleh sebabiitu ada beberapamhal yang harus di perbaiki , terutama pada karyawa yang tidak mematuhi peraturan atau intruksi, supaya karyawan bisa sangat loyal kepada perusahaan dan bisa mencapai tujuan yang sama.
3. Produktivitas pada proyek PT.NewTon The Hybrid Park Bandung masih terlihat cukup baiki, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu seperti karyawan sebaiknya mengurangi tingkat kesalahan dalam pekerjaan yang diberikan dan fokus dalam mengerjakan pekerjaan perusahaan agar produktivitas dapat dihasilkan dengan waktu yang ditentukan dan terselsaikan secara tuntas.

DAFTAR PUSTAKA

Agarwal,ES.(2016).Impact Teamwork on OrganizationalEProductivity in Some Selected Basic Schools in the Accra Metropolitan Assembly . *European Journal of Business , EEconomics and Accountancy,* 4 (6), 40-52.

Alie, R. E., balok, H. H., & Carey, T. A. (1998). Penggunaan tim dalam program sarjana, manajemen.,*Jurnal manajemen pendidikan, 22* (6), 707-719.

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

Chen, Y., & Tjosvold, D. , (2008). Nilai-nilai kolektif untuk produktif kerjasama antara Korea dan Cina karyawan. Seri kertas kerja, Pusat Studi Asia Pasifik.

Dessler, Gary, 1992, "*Manajemen ,Sumber Daya Manusia*", PT Prenhalindo, Jakarta.

Dewi, Sandra, 2007. *Teamwork*, Penerbit,Progressio, Bandung.

Drs.Joko Raharjo, (2013), Paradigma Baru Manajemen,Sumber ,Daya Manusia, Edisi kesatu.

Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku,Praktis Mengembangkan ,SDM. Yokyakarta: Laksana.

Hasibuan, ,Melayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. ,Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Henry, Simamora, 2004, Manajemen Sumber,Daya Manusia. ,Edisi ketiga, Yogyakarta, STIE YPKN.

Irawati, Dwi (2007), *Manajemen*,*Konflik sebagai Upaya*,*Meningkatkan Kinerja Teamwork DalamOrganisasi", Segmen, No. 2, UPUMP*.

Lampung Asava, M. M. (2014). *Pengaruh pelatihan*, *pada produktivitas*,*karyawan di sektor pengolahan*,*:kasus unga terbatas eldoret,* ,Kenya (doktor disertasi, University of Nairobi).

Luthfi, Muhammad, (2010). " *Pengaruh tim kerja terhadap*,*produktivitas Karyawan Kontrak*
Penelitian ,dilakukan di PT. Sanjaya Surabaya"

Lupiyoadi, Rambat dan A. Hamdani. 2011. Manajemen Pemasaran ,Jasa. Edisi Dua. Jakarta: ,Salemba Empat.

Reichheld, F. F. dan Schefter, P. (2000). E-Loyalty. Harvard,Business Review, Vol 78. No 4, hal 105-113.

Runtu, Julius. (26 Februari 2014). Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II). ,Diakses dari http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas,karyawan-, bahan.html Pada tanggal 30 Mei 2014.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku,Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi , (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa, Indonesia, Klaten: PT. INTAN SEJATI.

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, ,Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai , ,Negri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama .

Siagian Sondang P. (2002), *Kiat Meningkatkan ,Produktivitas Kerja*, CetakanPertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Sriyono dan Farida ,Lestari. 2013. Pengaruh Teamwork , Kepuasan Kerja dan Loyalitas , Terhadap, Produktivitas Pada Perusahaan ,Jasa. Prosiding Call for Paper. Sumber: http://ekonomi.umsida.ac.id/tinymcpuk/gambar/file/ekonom,i/proceeding/12%20%20Paper%20Sriy ono.pdf. Diakses tanggal 9 Februari 2017. Hal: 129-146.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, , Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta .

———— 2010. Statistika untuk, Panelitian. Bandung: Alfabeta.

———— 2012. Metode ,Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen ,Sumber Daya Manusia* , Jakarta : Kencana.

Soemarso ; 1999; *Pengantar*, *Akuntansi I* Cetakan kesembilan; Jakarta: PT Renika Cipta.

Tracy, Brian, 2006. Pemimpin ,Sukses, Cetakan Keenam, ,Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani, ,Penerbit Pustaka Delapatrasa, Jakarta.

Gramedia Pustaka, Utama, Jakarta.

Umi ,Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Aplikasi Contoh & Perhitungannya*. Jakarta: Agung Media.

Umi , Narimawati. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif, dan Kuantitatif, , Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

Umi , Narimawati. 2008. , Teknik- Teknik Analisis, Multivariat untuk Riset Ekonomi. Graha Ilmu

978-979-756-301-1.

Umi, Narimawati. (2010) Metodologi Penelitian : Dasar, Penyusun Penelitian Ekonomi. ,Jakarta: penerbit Genesis

Utomo, Stefanus, Tommy dkk. (2010). Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan ,Bagian Pemasaran PT PALMA ABADI SENTOSA di Palangka Raya. Volume 1, No. 2. , Jurnal Mitra Ekonomi dan , Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra.

Poerwadarminta, W.J.S. 2002. Kamus Umum, Bahasa Indonesia. Balai Pustaka. Jakarta.

Yani, H. M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. , Edisi Asli. Mitra Wacana Media, Jakarta.