

**PENGARUH KERJASAMA TIM, SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR BADAN PENGELOLAHAN KEUANGAN
DAERAH (BPKD) PROVINSI BENGKULU**

Dela Utari¹ Islamuddin²
¹²Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Email : delautati14@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of teamwork, work spirit and work discipline on employee performance at the Bengkulu Province Regional Financial Management Agency.

This research uses quantitative research methods using a descriptive approach . The population in this study were 46 employees at the Bengkulu Province Regional Financial Management Agency office with a total sample of 46 respondents and sampling using the total sampling method. Data collection techniques used in the form of observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is in the form of data instrument testing (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), descriptive analysis, multiple linear regression, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, hypothesis testing (test t and F test).

Based on the results of multiple linear regression, the regression equation form $Y = 2.767 + 0.962 X_1 + 0.425 X_2 + 0.545 X_3$. The results of the study and the hypothesis show that teamwork (X1) has a significant effect on employee performance (Y), $t_{count} > t_{table}$ ($9,027 > 2,016$) and ($sig < \alpha = 0.000 < 0.050$), work morale (X2) has a significant effect on employee performance (Y), $t_{count} > t_{table}$ ($3.709 > 2.016$) and ($sig < \alpha = 0.001 < 0.050$)., Work discipline (X3) has a significant effect on employee performance (Y), $t_{count} > t_{table}$ ($4,713 > 2.016$) and ($sig < \alpha = 0.000 < 0.050$). Simultaneously Teamwork (X1), work spirit (X2) and work discipline (X3) have a significant effect on employee performance at the Bengkulu Province Regional Financial Management Agency Office. This result is evidenced by the f test which shows that among them $F_{count} > F_{table}$, namely ($61.094 > 4.051$ and ($sig = 0.000 < 0.050$).

Keywords: Teamwork, Work Spirit, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Aktifitas kerja karyawan di perusahaan memegang peranan penting sebagai tolak ukur tingkat kinerja karyawan di dalam perusahaan. Apabila tingkat kualitas aktifitas kerja karyawan tinggi di perusahaan maka tingkat kinerja karyawan dalam bekerja meningkat.

Kinerja menurut Rivai (2011) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2008), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan atau tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Amir (2015) “Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap”. Menurut Hery (2019) “Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut (Robbins, 2006) Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Kerjasama tim atau *teamwork* menurut Scarnati dalam (Marpaung, 2014) adalah proses memungkinkan orang untuk mencapai hasil luar biasa. Robbins & Judge (2013: 136) menyatakan kerjasama tim (*teamwork*) adalah kelompok usaha individual menghasilkan kinerja tinggi dari masukan individualnya, Kerjasama tim juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Bull (2010) kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama. Menurut Kaswan (2015) dalam tim, anggota tim saling bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas.

Indikator-indikator untuk mengukur variabel kerjasama tim menurut Sriyono (2013) adalah:

1. Mau bekerjasama (*Cooperative*)
2. Mengungkapkan harapan yang positif
3. Menghargai masukan
4. Memberikan dorongan
5. Membangun semangat kelompok

Menurut Purwanto (2005) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2014) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Nitisemito (2006) mendefinisikan, semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Saifuddin (2003) semangat kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok pekerja menunjukkan iklim kerja dan suasana kerja.

Menurut Darmawan dalam Tohardi (2002) indikator semangat kerja adalah :

1. Presensi
2. Kerjasama
3. Tanggung jawab
4. Kegairahan Kerja
5. Hubungan yang Harmonis

Menurut Siagian (2013) disiplin kerja adalah terpenuhinya atau tidak terpenuhinya tuntutan ketentuan yang diberlakukan perusahaan terhadap karyawannya. Sinungan (2009) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu. Mangkuprawira (2003: 1) disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dermawan (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan menurut Rivai (2011: 95) adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standart kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan yang menjadi kewenangan daerah. Adapun fenomena yang ada di kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu di jumpai bahwa nilai-nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar seperti yang lebih lama bekerja dengan yang baru bekerja, yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan, yang memiliki jabatan lebih tinggi dengan bawahan. Sehingga para karyawan pelaksana dan setingkatnya dalam melakukan pekerjaannya hanya berdasarkan rasa takut dengan kepala ruangan atau pihak manajemen sebagai atasan jika melakukan kesalahan, bukan didasari dari nilai-nilai kesetiaan pada organisasi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan Kantor Badan Pengelolahan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu yang berlokasi Jalan Raden Fatah Nomor 30 Air Sebakul Bengkulu. Waktu penelitian dilaksanakan 1 bulan mulai bulan Desember 2021 sampai dengan selesai. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Sugiyono (2013: 94) teknik Total *Sampling* adalah teknik penentuan sampel bila sampel sama dengan

populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Tahap uji instrument akan dilakukan untuk menganalisis validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian, serta uji asumsi klasik untuk menganalisis tingkat normalitas data sebelum diolah dalam tahap selanjutnya. Data yang terkumpul selanjutnya di uji menggunakan program SPSS.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis regresi linier berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,767	1,403		1,972	,055
	Kerjasama Tim	,962	,107	,948	9,027	,000
	Semangat Kerja	,425	,115	,440	3,706	,001
	Disiplin Kerja	,545	,116	,574	4,713	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS 24,0*

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.767 + 0.962 (X_1) + 0.425 (X_2) + 0.545 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta X_1 , X_2 dan $X_3 = 2.767$ mempunyai arti bahwa apabila variabel Kerjasama Tim (X_1), Semangat Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 2.767 apabila variabel Kerjasama Tim (X_1), Semangat Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.962 mempunyai makna jika nilai variabel Kerjasama Tim (X_1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.962 dengan asumsi variabel Kerjasama Tim (X_1) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0.425 mempunyai makna jika nilai variabel Semangat Kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.425 dengan asumsi variabel Semangat Kerja (X_2) dianggap tetap.

4. Koefisien Regresi X_3 , sebesar 0.545 mempunyai makna jika nilai variabel Disiplin Kerja (X_3) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan(Y) akan naik sebesar 0.545 dengan asumsi variabel Faktor Disiplin Kerja (X_3) dianggap tetap
5. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah Kerjasama Tim (X_1) dibandingkan dengan variabel lainnya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2.
Hasil Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,814	,800	1,08555
a. Predictors: (Constant), Faktor , Disiplin Kerja Faktor Semangat Kerja Kerjasama Tim				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: *Output SPSS 24,0*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.814 (J. Supranto, 2016). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Kerjasama Tima (X_1), Semangat Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.814 dan 86.8% terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu sedangkan sisahnya sebesar 0.186 atau 18.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 3.
Hasil Pengujian Hiotesis dengan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,767	1,403		1,972	,055
	Kerjasama Tim	,962	,107	,948	9,027	,000
	Semangat Kerja	,425	,115	,440	3,706	,001
	Disiplin Kerja	,545	,116	,574	4,713	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: *Output SPSS 24.0*

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan $t_{\alpha/2}$ ($n-k-1$) = $46-2-1 = 43$ (2.016) setiap variabel sebagai berikut :

1. Kerjasama Tim yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($9.027 > 2.016$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengolahan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu.
2. Semangat Kerja yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($3.706 > 2.016$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,001 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengolahan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu.
3. Disiplin Kerja yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($4.713 > 2.016$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengolahan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu

Tabel 4.
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215,984	3	71,995	61,094	,000 ^b
	Residual	49,494	42	1,178		
	Total	265,478	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Faktor, Disiplin Kerja, Semangat Kerja Kerjasama Tim

Sumber: *Output SPSS 24,0*

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 61.094 dengan nilai F_{tabel} sebesar 4.051 yaitu ($61.094 > 4.051$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima artinya secara simultan variabel Kerjasama Tima (X_1), Semangat Kerja (X_2) Disiplin Kerja (X_3) dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pada Kantor Badan Pengolahan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu

PEMBAHASAN

Pengaruh Kerjasama Tim (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kerjasama Tim memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai yang signifikan antara variabel Kerjasama Tim (X_1) Terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Vinca Ragina Letsoin (2020) dan Silvy Andrianingrum (2017), Dymastara, E. S. (2020), kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Semangat Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai yang signifikan antara variabel Semangat Kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ishak Syahripin (2016), Shannon Cecilia (2015) dan Rina Handayani (2016) Artinya, pada kinerja semangat kerja yang sesuai dengan kinerja karyawan yang diberikan oleh kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Faktor Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Shannon Cecelia (2015) dan Silvy Andrianingrum (2017) Juliyanti, B. (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim (X_1), Semangat Kerja (X_2), Dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Faktor Kerjasama Tim, Semangar Kerja Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini terlihat pada uji F atau uji bersama-sama yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu yaitu ($61.094 > 4.051$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji f diterima artinya secara bersamaan variabel Kerjasama Tim (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan factor Disiplin Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_4 diterima artinya secara bersamaan variabel kerjasama tim (X_1), loyalitas kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Ishak Syahropi (2016), Shannon Cecilia (2015) dan Silvy Andrianngrum (2017), Sari, L. A., & Ekowati, S. (2020) menyatakan bahwa kerjasama tim, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kerjasama Tim (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan factor Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu.
2. Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu.
4. Kerjasama Tim (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan factor Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu yaitu ($61.094 > 4.051$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliyanti, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Strategik*.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 1(1).
- Nopianto, I., Islamuddin, I., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsd Bengkulu Tengah. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 100-108.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta:

Ghalia.

- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan; dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Retrieved from http://opac.library.um.ac.id/oaipmh/./index.php?s_data=bp_buku&s_field=0&mod=b&cat=3&id=43154
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior*. Harlow: Pearson.
- Saifuddin, A. (2003). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sari, L. A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sriyono, S. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa. *Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.